

Jaana Tapaninen

TYÖKIERTO

Työntekijöiden kokemuksia työkierrosta
kehitysvammaisten ryhmäkodeissa

Opinnäytetyö
Kansalaistoiminnan- ja nuorisotyön koulutusohjelma


Toukokuu 2014




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Opinnäytetyön päivämäärä 19.5.2014	
Tekijä(t) Jaana Tapaninen		Koulutusohjelma ja suuntautuminen Kansalaistoiminta ja nuorisotyö	
Nimeke Työkierto Työntekijöiden kokemuksia työkierrosta kehitysvammaisten ryhmäkodissa			
Tiivistelmä <p>Työkierrossa työntekijä siirtyy sovitusti toiseen työtehtävään ennalta määräytyksi ajaksi ja palaa tämän jälkeen omaan tehtäväänsä. Työkierto voi tapahtua oman organisaation sisällä tai kahden eri organisaation välillä. Työkiertoa on käytetty Suomessa jo jonkin verran mm hoitoalalla, teollisuudessa ja valtionhallinnossa. Hyvin toteutettuna ja ennalta suunniteltuna työkierto voisi tulevaisuudessa olla yksi keino turvata hoitohenkilöstön riittävyys ja osaaminen muuttuvassa hoitotyössä. Työkierto lisää tietoa ja taitoa ja tuo hoitoketjujen toimivuuteen ja tehokkuuteen uutta ulottuvuutta.</p> <p>Opinnäytetyöni kohteena ovat kehitysvammaisten ryhmäkotien työntekijät. Ryhmäkodit ovat Helsingin kaupungin kehitysvammaisten asumispalveluiden ylläpitämiä. Niitä on kolme ja ne sijaitsevat Itä-Helsingissä. Vuosina 2011 – 2013 ryhmäkodeissa toteutettiin pilottina hanke, jonka tavoitteena oli lisätä yhteistyötä näiden kolmen ryhmäkodin välillä. Tätä tavoitetta varten perustettiin työryhmiä ja otettiin käyttöön työkierto mahdollisuutena tutustua toiseen ryhmäkotiin, sen asukkaisiin ja työntekijöihin. Opinnäytetyöni on raportti työntekijöiden kokemuksista työkierrosta. Kokemukset keräsin teemahaastatteluilla ja aineiston analysoin teema-analyysillä.</p> <p>Haastatteluista nousivat esiin ammattiin ja työhyvinvointiin liittyvät teemat. Työkierto lisäsi oman työn arvostusta ja auttoi huomaamaan oman osaamisen. Rohkeus tarttua asioihin ja itsevarmuus lisääntyivät. Työkierto lisäsi työssä jaksamista ja antoi hengähdystauon omasta työstä. Työkierto koettiin haasteelliseksi esimiehen näkökulmasta. Työkierron järjestämisen yhteydessä avoin tiedottaminen, vapaaehtoisuus lähteä ja kokemuksen kerääminen työkierron jälkeen nostettiin esimiehen tehtävistä tärkeimmiksi. Esimieheltä odotettiin muutosjohtamisen taitoja, mutta samalla peräänkuulutettiin työntekijöiden vastuuta uskaltaa lähteä työkiertoon. Tuloksia voi peilata moniin aikaisempiin tutkimuksiin.</p>			
Asiasanat (avainsanat) Työkierto, työhyvinvointi, jaksaminen			
Sivumäärä 54+2	Kieli Suomi	URN URN:fi:mamk-opinn2014B8725	
Huomautus (huomautukset liitteistä)			
Ohjaavan opettajan nimi Hanne Salovaara-Pitkänen		Opinnäytetyön toimeksiantaja Helsingin kaupunki	

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Date of the bachelor's thesis 19.5.2014
Author(s) Jaana Tapaninen		Degree programme and option Civic Activities & Youth Work
Name of the bachelor's thesis Employees' experiences of rotating jobs in group homes for persons with disabilities		
Abstract <p>During job rotation, an employee rotates to another job as agreed for a pre-determined period of time and then returns to his own task. Job rotation can take place within one's own organization or between two different organizations. Job rotation has been used in Finland already for some time, for example, in health care, industry and in state offices. A well-implemented and pre-planned job rotation could in the future be one way to ensure the adequacy of medical staff and know-how in the constantly changing health care system. Job rotation improves the knowledge and brings new dimensions into the functionalities and efficiency in the chains of health care.</p> <p>The focus group of my thesis is the employees of the group homes for mentally disabled persons. The group homes are maintained by the city of Helsinki housing services for mentally disabled persons. There are three homes and they are located in eastern Helsinki. From 2011 to 2013, a pilot project was carried out with the aim of increasing cooperation between the three group homes. To facilitate the goal, working groups were established and job rotation was introduced as an opportunity to get to know another group home, its residents and employees. My thesis is a report on the experience of the employees in job rotation. I gathered the experience by conducting interviews and analyzed all the material using thematic analysis.</p> <p>The interviews identified issues relating to the profession and to the job well-being. Job rotation increased the appreciation toward one's own work and helped to acknowledge one's own expertise. Courage to initiate things and self-confidence were improved. Job rotation increased work capacity and gave some time off from own work. Job rotation was considered challenging from the supervisor's point of view. The most important tasks for the supervisor were identified as the open communication in the process of job rotation, volunteering for the job rotation and collecting experience after the job rotation. Supervisors were expected to have change management skills, but at the same time employees were expected to be more responsible and dare to take part in job rotation. The results may be compared to the many previous studies.</p>		
Subject headings, (keywords) Job rotation, occupational well-being, work capacity		
Pages 54 p. +2	Language Finnish	URN NBN:fi:mamk-opinn2014B8725
Remarks, notes on appendices 		
Tutor Hanne Salovaara-Pitkänen		Bachelor's thesis assigned by Helsinki city

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	1
2	TYÖKIERTO	2
2.1	Ammatillinen osaaminen	4
2.2	Työssä jaksaminen	7
2.3	Organisaatio	8
2.4	Yhteistyö	10
2.5	Johtaminen	11
3	KEHITYSVAMMAISTEN ASUMISPALVELUT	12
3.1	Kehitysvammaisten ryhmäkodit.....	12
3.2	Kehitysvammainen asukkaana	14
3.3	Ryhmäkoti työympäristönä	16
3.4	Muuttuva työnkuva	17
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	20
4.1	Tutkimuksen tausta	20
4.2	Tutkimusongelmat.....	21
4.3	Teemahaastattelu	22
4.4	Tutkimuksen eteneminen	23
4.5	Teema-analyysi	24
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	25
5.1	Työkierto ammatillisen osaamisen vahvistajana.....	25
5.1.1	Uuden näkökulman saaminen.....	25
5.1.2	Oman työn arvostaminen	26
5.1.3	Rohkeuden oivaltaminen	27
5.1.4	Toisen työn arvostaminen	28
5.1.5	Noviisina oleminen	29
5.1.6	Ammatillinen osaaminen	31
5.2	Työkierto työssä jaksamisen edistäjänä	32
5.2.1	Työssä jaksamiseen liittyvät tunnetilat	32
5.2.2	Työhön liittyvät tunnetilat	34
5.3	Työkierto yhteistyön vahvistajana	37
5.3.1	Yhteistoiminnan vahvistuminen	38
5.3.2	Henkilöstön yhteiskäyttö	39

5.4	Työkierto tulevaisuuden työmenetelmänä	40
5.4.1	Lähtökohtana avoimuus.....	41
5.4.2	Lähtökohtana positiivisuus	43
5.5	Työkierto johtamisen näkökulmasta	45
5.5.1	Ennen työkiertoa.....	45
5.5.2	Työkierron aikana.....	48
5.5.3	Työkierron jälkeen.....	49
6	POHDINTA	50
6.1	Luotettavuudesta	52
6.2	Opinnäytetyön tekemisestä	53
	LÄHTEET.....	55
	LIITTEET	
	1 Kirje; Etsitään haastateltavia	
	2 Haastattelurunko	

1 JOHDANTO

Työkiertoa käytetään vielä verrattain vähän menetelmänä lisätä ammatillista osaamista tai työssä jaksamista hoitoalalla. Työkierto liitetään usein kehittämishankkeisiin tai yhteistyöprojekteihin. Työkierrolla tarkoitetaan työntekijän siirtymistä toiseen yksikköön ennalta määrätyksi ajaksi, jonka jälkeen hän palaa omaan yksikkönsä. Työkierrossa työntekijät vaihtavat paikkaa, menevät opettelemaan toistensa työt. Vaikka työkiertoon lähteminen voi olla haasteellista, sillä on kuitenkin paljon positiivisia vaikutuksia työntekijöihin ja työyhteisöihin monella osa-alueella. Etenkin tavoitteellinen ja järjestelmällisesti toteutettu työkierto lisää ammatillista osaamista, motivaatiota, työssä jaksamista ja vahvistaa kasvua ihmisenä. Toki työkierto tuo mukanaan myös haasteita, mutta omalla positiivisella asenteella ja työyhteisön avoimella ilmapiirillä kokemus on kokonaisuudessaan antoisa. Onnistuneen työkierron kokemukseen vaikuttaa myös esimies. Hyvissä ajoin aloitettu valmistelu, työntekijän mahdollisuus vaikuttaa lähtemiseen sekä esimiehen tuki lähtötilanteessa auttavat lähtijää orientoitumaan työkiertoon paremmin. Palautteen kerääminen ja sen hyödyntäminen työyhteisön kehittämisenäkökulmasta on myös esimiehen tärkeä tehtävä. (Mäenpää 1998, 40; Partanen 2009, 47)

Tähän opinnäytetyöhön liittyvä työkierto kuuluu osana suurempaa kehittämishanketta, joka on käynnistynyt vuonna 2011. Kehittämishanke toteutettiin Itä-Helsingissä. Kehittämishankkeen tavoitteena oli käynnistää yhteistyö kolmen kehitysvammaisten aikuisten ryhmäkodin välillä. Hankkeen ryhmäkoteja luotsasi kaksi esimiestä, joiden ideasta kaikki lähti. Ryhmäkotien työntekijät laitettiin työskentelemään yhdessä yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Tehtävää varten perustettiin työryhmiä, jotka suunnittelivat yhteistä työvuorolistaa, yhtenäistivät perehdytysmateriaalia, suunnittelivat ja toteuttivat elämystoimintaa ryhmäkotien asukkaille ja pohtivat ja työstivät erilaisia toimintamalleja arjen toimintojen helpottamiseksi. Työnkuvan uudistaminen tarkoitti myös ammattitaidon laajentamista käsittämään muut kehittämishankkeen ryhmäkodit. Tätä tehtävää varten työntekijöille tarjottiin mahdollisuus lähteä työkiertoon.

Työkierron tutkiminen tuli esille, kun muutamia työntekijöitä oli käynyt työkierrossa ja työkierto alkoi tulla kahvipöytäkeskusteluihin. Työskentelin tuolloin keikkatyöntekijänä kaikissa näissä kolmessa ryhmäkodissa. Kuuntelin mielenkiinnolla työkierrossa

olleiden kokemuksia ja kävimme kiintoisia keskusteluita asioista, joita työkierto nosti pintaan. Esimieheni kanssa keskusteltuani, päätin tehdä opinnäytetyöni laadullisena tutkimuksena työkierrosta.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli saada tietoa teemahaastattelun avulla työkierrossa olleiden työntekijöiden kokemuksista työkierron aikana. Työntekijöillä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä Helsingin kaupungin kehitysvammaisten asumispalveluyksikön ohjaajia ja hoitajia tämän hankkeen ryhmäkodeissa. Opinnäytetyöllä haluttiin selvittää lisääntykö työkierrossa ammatillinen osaaminen ja miten työkierto vaikutti työssä jaksamiseen? Lisäksi opinnäytetyön avulla haluttiin saada tietoa työkierron onnistumiseen vaikuttavista tekijöistä ja siitä, miten työkierto vaikuttaa yhteistyöhön. Lopuksi tutkin minkälaisena työntekijät kokevat esimiehen roolin koko työkiertoprosessin aikana. Tutkimusongelmat muodostuivat seuraavanlaisiksi kysymyksiksi:

Mitä ammatillista osaamista työkierto antaa? Miten työkierto auttaa työssä jaksamiseen? Miten työkierto tukee yhteistoiminnan vahvistumista? Miten työkiertoa tulisi kehittää, että se vahvistaisi henkilöstön yhteiskäyttöä? Miten esimies voi vaikuttaa työkierron onnistumiseen?

2 TYÖKIERTO

Työkierto ei ole ilmiönä uusi. Suomessa työkiertoa on kokeiltu valtionhallinnossa jo 1990 -luvulta. Tällöin työkierto on nähty oppimisen, ammatillisen joustavuuden ja monitaitoisuuden edistämisen välineenä. Myöhemmin työkiertoa on toteutettu eri aloilla mm. fyysisen ja psyykkisen työn kuormittavuuden vähentämiseksi, kouluelämän hyvinvoinnin tukemiseksi tai organisaatorajojen ylittävän yhteistyön kehittämiseksi kuntien sosiaali- ja terveysalan palvelutuotannossa. (Asikainen 2008, 2-3)

Työkierrolla tarkoitetaan työntekijän suorittamaa työtä yksikössä tai osastolla, joka ei ole normaalisti hänen omansa. Työ voi olla hyvin samanlaista, työtehtävien sisältöjä, työolosuhteita tai työvälineitä ei muuteta, mutta työ tehdään eri toimipisteessä eri työkalvereiden ja asiakkaiden kanssa. Kentällä käytetään erilaisia termejä ja ne voivat merkitäkin erilaista työkiertoa. Vaikka työkierto, henkilökierto tai työn kierrättäminen ovat hyvin samansisältöisiä termejä, työkierto tai työn kierrättäminen tapahtuu saman organisaation eri yksiköiden välillä, mutta henkilökierto tarkoittaisi siirtymistä toisen organisaation palvelukseen. (Asikainen 2008, 3; Hongisto 2005, 30)

Henkilökierrolla tarkoitetaan suunnitelmallista henkilöstön kehittämismenetelmää, jossa työntekijä vapaaehtoisesti siirtyy omasta työtehtävästään organisaatiossa toiseen tehtävään. Henkilökierron muotoina Valtionhallinnossa ovat sisäinen ja ulkoinen kiertäminen. Sisäisessä henkilökierrossa työntekijä vaihtaa työtehtäviä organisaation sisällä. Ulkoisessa kierrossa työntekijä lähtee toiseen organisaatioon, josta halutaan saada oppia omaan organisaatioon. Kansainvälistä henkilökiertoa tehdään yhteistyössä kansainvälisen henkilövaihdon keskuksen CIMO:n kanssa. Henkilökierron muotona voi olla asiantuntijuutta vahvistava työkierto, jossa työntekijän hyvin kapea-alaista osaamista halutaan syventää. Moniosaajuutta tukeva työkierto puolestaan tukee työntekijän mahdollisuuksia oppia laajemmalti omasta alastaan, mutta myös itsestään ja omista kyvyistään. (Metsäpelto ym. 2012 7, 13 – 17)

Mäenpää (1998, 40) pyrkii selventämään työkierron käsitettä ja sen mahdollisuuksia työntekijän ja organisaation kehittäjänä omassa tutkimuksessaan. Hän on haastatellut Helsingin kaupungin, koulutus- ja kehittämiskeskuksen Tukeva -koulutukseen ja siihen sisältyvään työkiertoon vuosina 1994 – 1997 osallistuneita työntekijöitä. Tutkimustuloksien mukaan työkierto voi tarjota mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittymiseen, mutta myös työn ja työyhteisön kehittämiseen. Mäenpää jakaa käsitteet siten, että työkierto tarkoittaa tavoitteellista, systemaattisesti järjestettyä työkiertoa. Työkierrossa henkilö lähtee toiseen yksikköön ennalta määrätyn ajaksi ja palaa takaisin omaansa. Henkilökiertoon liittyy epäsystemaattisuus, joka tarkoittaa esim. sijaisuuksissa paikkaamista, avoimiin virkoihin tai tehtäviin siirtymistä, toimintaa, joka ylläpitää sisäisillä siirroilla jokapäiväistä toimintaa. Toisaalta työkierto voi olla osa työntekijän urakehitystä ja tällöin hän nimittäisi sitä urakierroksi. (Mäenpää 1998, 16 – 17, 40)

Keskeisinä syinä työkiertoon lähtemiselle nousee monessa tutkimuksessa työntekijöiden halu oppia uutta, kehittyä, päivittää tietoja ja taitoja, laajentaa ammattitaitoa ja saada kokemusta erilaisista tehtävistä. Hoitoalalla monen pelkona on ammatillisen osaamisen kaventuminen tai ”leipiintyminen”. Halutaan kehittyä ammatillisesti. Toisaalta halutaan vaihtelua omaan työhön, jaksamiseen ja motivaatioon. Työkiertoon lähdetään usein vapaaehtoisesti, mutta myös myöntyen organisaation toiveisiin ilman, että itse näkisi siihen kehittämisen tarvetta. (Asikainen 2009, 47 – 48; Hongisto 2005, 53 – 54)

Tässä opinnäytetyössä työkierrolla tarkoitetaan työntekijän lähtemistä vapaaehtoisesti tekemään vähintään kolmen viikon mittaista työjaksoa jossakin idän alueen kolmesta kehitysvammaisten aikuisten ryhmäkodista. Lähtemisestä on sovittu etukäteen. Kolme viikkoa on työvuorosuunnittelun kannalta sopiva aika ja tässä ajassa työntekijä ehtii tutustumaan asukkaisiin, työntekijöihin ja työtapoihin.

2.1 Ammatillinen osaaminen

Sosiaali- ja terveysalan ammatillisuus näyttäytyy tulevaisuudessa toisenlaisena kuin nyt. Teknologian nopean kehittymisen vuoksi viestintälaitteet, tietokoneet, tieto- ja turvajärjestelmät kehittyvät. Työtä voidaan tehdä entistä enemmän etätyönä. Hoitotyössä teknologia näyttäytyy entistä nopeampina viestintäyhteyksinä, tehokkaampina hoitomenetelminä ja –laitteina. Etenkin haja-asutusalueilla palvelu nopeutuu ja tehostuu. Suomi kansainvälistyy, asiakkaina ja työntekijöinä on yhä enenevässä määrin muita kuin syntyperäisiä suomalaisia. Heidän kohtaamisensa tuo haasteita vuorovaikutustaitojen kehittämiseksi sekä kulttuurin ja uskontojen ymmärtämiselle. Palvelurakenteiden ja –organisaatioiden purkamisella ja yksityistämällä kannustetaan yrittäjyyteen, mutta myös sisäistä yrittäjyyttä tuodaan julkisen hallinnon työntekijöiden ajattelumaailmaan. Tulevaisuudessa tulostavasti lisääntyy ja muutosvalmius asiakasryhmien nopeastikin muuttuviin tarpeisiin luo paineita oman työn ja osaamisen markkinointiin myös julkisella sektorilla. (Metsämuuronen 2000, 140 – 142)

Ammatillista osaamista voi kehittää mm kouluttautumalla, kursseilla, verkkoopinnoilla, työpaikolla järjestettävällä koulutuksella tai vaikka työkierrossa. Työkierto voi olla henkilökunnan ja organisaation kehittämismenetelmä, jolla kehitetään sekä työntekijöiden että koko organisaation osaamista vertailemalla oppimalla. Työkierto voi olla tavoitteellista ja suunnitelmallista ja parhaimmillaan se edistää urakehitystä ja ammatillista osaamista. Se lisää joustavuutta ja muutosvalmiutta, kykyä sietää muutoksen aiheuttamaa painetta. (eOsmo –hanke 2011; Hongisto 2005, 31; Könönen 2005, 7; Mäenpää 1998, 87 - 87)

Työkierrolla todetaan olevan myönteinen vaikutus ammatilliseen osaamiseen. Maarit Könönen (2005) on tutkinut Kuopion yliopistollisen sairaalan naistentautien- ja synnytysklinikan hoitajien kokemuksia työkierrosta. Tutkimuksella selvitettiin millaisena

ammattillisen kehittämisen keinona tutkittavat kokivat työkierron. Tutkittavien kokemukset kerättiin kyselylomakkeella. Vastaajat kokivat että työkierto oli lisännyt eniten avun antamisen helppoutta toiseen yksikköön. Oma ammatillinen vahvuus hahmottui paremmin ja oman työn arvostus lisääntyi. Tämä mahdollisti osaamisen siirtämisen toiseen yksikköön helpommin. Lisäksi työntekijät olivat oppineet arvostamaan toisen yksikön työntekijöiden työtä enemmän ja ymmärtämään työkierron vaikutukset oman työn ja ammatillisen osaamisen kehittämisen näkemisessä. Tämä puolestaan lisäsi työntekijöiden valmiuksia työskennellä toisessa yksikössä. Organisaation kannalta joustavalla työntekijöiden liikkumisella yksiköiden välillä saadaan aikaan kustannussäästöjä ja voidaan varautua etukäteen mahdollisen työvoimapulan aiheuttamiin sijaisongelmiin. (Könönen 2005, 45 – 46 , 62 – 63; Karhu & Selivuo 2004, 40)

Asikaisen (2008) tutkimuksessa tutkittiin sairaanhoitajien kokemuksia työkierron merkityksestä sairaanhoitajien ammatilliselle osaamiselle ja kehittymiselle. Tutkimus tehtiin Oulussa. Tutkittavat olivat selvästi pohtineet omaa kasvuaan työkierrossa ”no-viisin” näkökulmasta ja saaneet kokemuksestaan paljon eväitä kasvuunsa ihmisenä. Kokemukset itsetunnon vahvistumisesta, uusien asioiden ja työmenetelmien oppimisesta kasvattivat luottamusta omaan osaamiseen. Työkierto oli antanut rohkeutta pohdita tulevaisuutta työpaikankin suhteen. Tutkittavat olivat kokeneet työkierron tuulahuksena, raikkaana muutoksena vanhoihin rutiineihin ja pitkään työuraan samassa työyhteisössä. Ammatillisen kasvun näkökulmasta työkierto antoi uusia näkökulmia omaan työhön, johtamiseen, tiimityöskentelyyn, ilmapiiriin ym. Oman työyksikön hyvien puolien arvostus lisääntyi. Työkierrossa opittiin antamaan arvoa omalle työyksikölle, omille toimintatavoille ja omalle työlle. Oman työn katsominen toisesta perspektiivistä avasi työntekijöiden silmät huomaamaan, että työ voi olla haastavaa monella tavalla. Paluu omaan työyksikköön koettiin hyväksi. (Asikainen 2008, 60 – 63; Karhu & Selivuo 2004, 41)

Ammatillinen kehittyminen nähdään tärkeänä ja työkierto siinä hyvänä työkaluna, mutta minkälaista osaamista tulevaisuudessa hoitohenkilökunnalla pitäisi olla? Tätä on selvittänyt Laina Hongisto (2005, 57 - 63) tutkimuksessaan kysyessään mitä vaikutuksia työkierrolla on hoitohenkilöstön perusosaamiseen, nykyhetken osaamiseen ja potentiaalın ja aidon tulevaisuuden osaamiseen. Kysely tehtiin osaamistarveluokitukseen perustuvalla kyselylomakkeella. Tutkimustulosten mukaan työkierto lisäsi ammattitaitoa ja laajensi osaamista. Tietoa ja taitoa karttui erikoisaloilta ja varmuus omaa

oppimista ja osaamista kohtaan syveni. Potentiaalinen tulevaisuuden osaaminen, johon kuuluvat mm. taito tehdä päätöksiä, yhteistyöosaaminen, tiedonhankintaosaaminen, asiakaspalveluosaaminen, vaikuttamisaosaaminen, johtamisaosaaminen tai yhteiskuntaosaaminen, koettiin jollain tavoin lisääntyneen tai vahvistuneen. Taito itsenäiseen työskentelyyn ja oman työn suunnitelmallisempaan johtamiseen oli lisääntynyt. Vaikka palvelualltius ei ollut lisääntynyt, potilaiden hoidon tuntemus oli lisääntynyt. Työkiertopaikkojen määrä näytti vaikuttavan kykyyn tukea paremmin potilaita. Mitä enemmän kokemuksia useammasta paikasta, sitä parempi kyky ymmärtää potilaan tuen tarpeita. Työkierto oli lisännyt myös tietotekniikan osaamista. (Mäenpää 1998, 53 - 54)

Hongisto (2005, 92 – 93) on kerännyt tutkimuksia työkierrosta (yhteensä 7 eri tutkimusta vuosilta 1992 – 2002) ja nostanut niistä esiin keskeiset tulokset. Työkierron positiiviset vaikutukset työkiertoon lähtijän näkökulmasta olivat ilmeiset. Työkierto ehkäisi urautumista, kehitti tietoja ja taitoja, se toi laajempia näkökulmia, lisäsi yhteistyötä ja luottamusta työkavereihin sekä itseluottamusta ja uskoa omaan kykyihinsä. Kierro auttoi työkyvyn ylläpitämisessä ja säilyttämisessä, joustavuus ja muutosvalmius kasvoivat. Sai tutustua uusiin ihmisiin ja se helpotti toiseen tehtävään tai sijaiseksi siirtymisissä. Vaikeudeksi työkierrossa koettiin se, että työntekijä ei halunnut oppia uutta tai muuttaa toiseen työpaikkaan. Piti opettaa ja perehdyttää työkiertoon tulevaa. Työ koettiin raskaaksi kun työyhteisön ammattitaito laski väliaikaisesti. Työkierto saattoi laskea tuottavuutta ja aiheuttaa ylimääräisiä kustannuksia yksiköille. Joillekin paluu entiseen työpaikkaan oli pettymys ja se koettiin negatiivisena.

Työkierrosta sai parhaan hyödyn sekä lähettävä että vastaanottava työyhteisö ja työkierrossa ollut, silloin kun työkierto oli hyvin suunniteltu ja sillä oli selkeä tavoite. Työkierto oli osa työntekijän tai organisaation ammatillista kehittymistä, johon liittyi esim. työntekijän mahdollisuus syventää tai laajentaa osaamistaan. Toki työkierto voi työntekijän kohdalla olla myös osana kuntoutusta tai työssä jaksamista, mutta silloin sen tavoitteena ei ollutkaan ehkä ammatillinen kehittyminen. Parhaimmillaan työkierto oli tavoitteellinen ja jäsentynyt kehittämismenetelmä, jossa keskeistä oli juuri ammatillinen kasvu, itsen kasvu ihmisenä ja organisaation näkökulmasta ammatillisuuden laajeneminen ja näköalojen lisääntyminen. (Varila ja Kallio 1992, 7)

2.2 Työssä jaksaminen

Työn hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä työkierto nousee esiin lähes kaikissa tutkimuksissa. Hongiston (2005, 65) mukaan työntekijät kokivat olevansa muutosvalmiimpia ja rohkeampia, he olivat löytäneet itsestään piileviä voimia ja heidän aktiivisuutensa oli lisääntynyt. Asikaisen (2008, 66) tutkimuksessa työntekijät kokivat työkierron rikastuttavana, mielekkyyttä lisäävänä kokemuksena ja sen lisäävän jaksamista eläkeikään saakka. Kokemukset erilaisista johtamistavoista, toimintakulttuureista ja ilmapiireistä lisäsivät ymmärrystä omasta työstä, antoivat perspektiiviä omaan työhön ja se koettiin työssä jaksamista edistävänä. Könösen (2005, 61) mukaan työkierto koettiin ammatillisen kehittymisen keinona ja sen avulla mielekkyys työhön lisääntyi ja haasteellisuus kasvoi. Osa vastaajista oli kokenut työssä jaksamisen lisääntyneen.

Samaa asiaa lähestyy Partasen (2008) tutkimus, jossa on kerätty lähiesimiesten kokemuksia työkierrosta ja työkierron vaikutuksista työhyvinvointiin. Tutkimuksessa selvitettiin miten tavoitteellista työkiertoa voitaisiin paremmin hyödyntää työyhteisöissä ja mitkä ovat ne seikat, jotka mahdollisesti tukevat tai estävät työkierron toteutumista. Tutkittavat olivat sanoneet työkierron vaikuttaneen positiivisesti työhyvinvointiin. Ihmisten kohtaaminen tai heidän ymmärtäminen oli tullut helpommaksi. Inhimillisyyden ja ihmisläheisyyden arvostus oli kasvanut. Oman persoonan käyttö oli myös kehittynyt. Tutkittavat olivat todenneet kärsivällisyyden lisääntyneen ja tutkittavien uskomisiin kykyihin oli kasvanut. Em. tutkimuksen mukaan esimiehet kokivat, että työkierto oli lisännyt työntekijöiden oman työn arvostusta, sillä työkierto oli antanut työntekijälle uutta ja erilaista näkökulmaa omaan työhön. Positiivinen asenne työkiertoon oli lisännyt työiloa ja työkykyä. Toisaalta käsitykset muista työntekijöistä ja muiden yksiköiden tekemästä työstä olivat muuttuneet, syventyneet. Kyky vastaanottaa muutoksia oli parantunut ja ymmärrys yhteistyöstä oli lisääntynyt. (Partanen 2008, 56 – 58, 70 – 71)

Työssä jaksaminen nousi esille myös Karhun & Selivuon (2004, 39) Kolmet – projektin loppuraportissa, missä työkierrossa olleet kolmen kunnan hoitotyöntekijät kertoivat, että olivat oppineet antamaan itselleen ja asiakkailleen aikaa. Työkierrossa tarkkailijoina he olivat oppineet huomaamaan, että kiirettä on monenlaista. Kiire saattoi olla itse tehtyä tai tapa, mutta myös liiallisen työn aiheuttamaa. Suhtautuminen

työhön, toisiin työntekijöihin, kiireeseen avasi uusia näkökulmia ja vaikka lähteminen toisaalta vapautti oman työn stressistä ja uusi tehtävä työkierrossa teetti enemmän töitä ja vastuuta, työkierrossa olleet kokivat saaneensa eväitä työssä jaksamiseen.

Yleisesti ottaen työkierto terveydenhoitoalalla koetaan työhyvinvointia lisäävänä ja työssä jaksamista edistävänä. Kokemukset ovat olleet hyvin samantapaisia uuden oppimisen oivalluksia, oman työn arvostuksen lisääntymistä, työkavereihin suhtautumisen muuttumista, yhteisöllisyyden lisääntymisen tunnetta, tavoitteellista ammatillista kasvua ja kehittymistä tai vaan vaihtelua vanhoihin rutiineihin tai vuorotyöhön. Työkierto vaikuttaa työntekijän tulevaan asennoitumiseen ja muutosvalmiuteen (Varila ja Kallio 1992, 91). Työntekijät olivat oivaltaneet oman ammattitaitonsa ja kykynsä sekä oppineet arvostamaan oman työyhteisönsä työpanosta, mutta myös hyväksyneet, että toisen organisaation työpanos on yhtä merkittävä ja arvostettava. Verkostoituminen koettiin tärkeäksi ja kollegiaalisuuden lisääntyneen. Tämä taas madalsi kynnystä ottaa toiseen yksikköön yhteyttä mm. hoitoketjun parantamiseksi. (Hongisto 2005, 65; Kõnõnen 2005, 61; Mäenpää 1998, 64; Partanen 2008, 58)

2.3 Organisaatio

”Henkilöstö on organisaation voimavara” ja ”henkilöstön kehittämisen päämääränä ja kelpoisuuden kriteerinä on organisaation etu”. Henkilöstön kehittämistä pidetään itsestään selvänä, mutta se ei suinkaan ole sitä. Kehittäminen voidaan nähdä joko tässä ja nyt tarvittavan taidon tai tiedon näkökulmaksi tai sitten pidemmän aikajänteen kysymyksenä. Miten henkilöstö pidetään motivoituneena, innokkaana kehittämään ja ideoimaan omaa työtään jatkuvassa tuottamisen tilassa, uusien haasteiden edessä? Varilan ja Kallion (1992) mukaan henkilöstön kehittäminen tulisi nähdä osana henkilöstöstrategiaa. Ihmisen tulisi tulevaisuudessa jatkuvasti kehittää itseään. Varila ja Kallio puhuvat uusiutuvasta ihmisestä, inhimillisen pääomahuollon mahdollisuuksista ja yksilön elämän väistämättömien muutostyöskentelykausien hyödyntämisestä. Nämä edellä mainitut asiat liittyvät henkilöstön liikkumiseen ja organisaation uudistumiseen työntekijöiden vaihtuessa esim. työkierrossa. (Varila ja Kallio 1992, 9, 54,103)

Työkierrossa työntekijä ja hänen mukanaan tieto ja taito siirtyvät toisen yksikön käyttöön. Organisaatiossa tulisikin osata hyödyntää kierrossa olleen työntekijän kokemukset rohkeasti. Organisaation näkökulmasta vaikutukset ovat positiivisia. Osaaminen

vahvistuu ja laaja-alaistuu. Työntekijöiden muutosvalmius kasvaa. Toimintakulttuurit yhtenäistyvät. Henkilöstön liikkuminen mahdollistuu laajemmalti ja joustavuus lisääntyy. Joustavampi työkuulttuuri lisää organisaation toimintakykyä ja palvelujen laatua. Työkierto lisää työnantajan houkuttelevuutta ja työntekijöiden mahdollisuuksia erilaisiin urapolkuihin. (Hongisto 2005, 30 – 31; Metsäpelto ym 2012, 8; Partanen 2009, 69; Varila ja Kallio 1992, 108)

Partanen (2009, 58 - 59) mukaan lähiesimiesten kokemukset työkierron vaikutuksista organisaation kehittämisessä tulevat esiin selvästi. Työkierrosta palanneet työntekijät olivat tuoneet mukanaan uusia oivalluksia, uusia ideoita omaan työyhteisöönsä, he olivat valmiimpia haastamaan vanhoja käytäntöjä ja ravistelemaan koko työyhteisöä miettimään uudempia, tehokkaampia työtapoja. Avoin vuorovaikutus, työn ja työntekijöiden arvostus lisäsivät työilmapiiriin positiivisuutta ja se vaikutti koko työyhteisöön. Työkierto oli lisännyt työtapojen ja toimintojen yhtenäisyyttä, toiminnot olivat yhdenmukaistuneet. Työntekijät olivat toimineet myös markkinoijina ja kannustaneet toisia työntekijöitä lähtemään työkiertoon. Työkierrossa olleet olivat avoimesti kertoneet kokemuksistaan ja antaneet tukea lähtijöille.

Työkierron onnistumisen avainasemassa on työyhteisön ilmapiiri. Jos ilmapiiri koetaan positiivisena, työkierto nähdään mahdollisuutena ja rikkautena. Positiivinen ilmapiiri parantaa työkiertoon tulijan mahdollisuuksia toimia uudessa yhteisössä. Toisaalta vastaanottava työyhteisö pystyy hyödyntämään paremmin työkiertoon tulijan osaamista ja ottamaan vastaan tulijan kehittämisehdotuksia eikä koe niitä omien työtapojen ”lyttäjänä”. Paluu omaan työyhteisöönkin käy helpommin, mikäli ilmapiiri on positiivinen ja siellä halutaan kuulla mitä työkierrossa ollut on oppinut ja mitä uusia asioita tulija voisi tuoda tullessaan omaan työyhteisöön. Negatiivinen ilmapiiri kertoo kehittymättömästä työyhteisöstä, jossa työkierto näyttäytyy kireytenä ja siihen suhtaudutaan kielteisesti. Muutospelkoa kuvastaa kieltäytyminen kaikesta uudesta. Pelätään, että uusi työntekijä tulee kertomaan, miten meidän pitäisi asiat hoitaa. Negatiivisuutta voi lisätä kateus perehdytettävää uutta työntekijää kohtaan, etenkin jos kokee, että itse ei ole saanut yhtä hyvää perehdytystä. (Partanen 2009, 59 – 61)

Tulevaisuudessa, kun työkierrosta tulee yhä enemmän tavoitteellista, voidaan saavuttaa työyhteisön ja organisaation kannalta merkittäviä uudistuksia. Mm. terveydenhoitoketjussa työntekijöiden ja työyhteisöjen oppiessa tuntemaan toistensa työ ja toiminta

paremmin, prosesseista tulee läpinäkyvämpiä ja hoitoketjujen suunnittelemisen asiakkaan kannalta tehokkaammiksi paranee. Resursseja voidaan jakaa paremmin kun työntekijöiden osaaminen ja kokemus laajenee. Toisaalta tehokkuus lisääntyy kun vanhentuneet tiedot päivitetään ja arjen päällekkäisyyksiä voidaan karsia. Yhteistyökumppaneiden välinen työkierto mm. kuntien ja järjestöjen osalta avaa aivan uuden tavan oppia ja ymmärtää asioita. (Partanen 2009, 70; Karhu & Selivuo 2004)

2.4 Yhteistyö

Metsämuuronen (2000, 121 - 125) kirjoitti vuonna 2000 hoitoalan tulevaisuuden näkymistä. Jo silloin hän puhui yhteistyön lisääntymisestä sosiaali- ja terveysaloilla. Asiakkaiden valta ja asema tulevat muuttumaan, josta seuraa se etteivät sosiaali- ja terveysalan työntekijät voi enää ohjailia asiakkaita ulkopäin vaan asiakkaasta tulee yhä enemmän oman elämänsä subjektiivinen tulkitsija ja yhteistyökumppani. Näin on käynyt nyt mm. vammaistyössä, jossa asukas on nostettu keskiöön oman elämän asiantuntijaksi toiminnan kohteena olemisen sijasta (Asu-hanke 2011). Asiakkaiden ongelmat ovat yhä moninaisemmat ja vaativat yhä moniammatillisemmän hoitoryhmän yhteistyötä. Jotta hoito tapahtuisi kokonaisvaltaisesti, muuttuva tilanne edellyttää työntekijöiltä yhteistyö- ja verkostoitumiskykyä sekä yhdessä tekemisen taitoa. Jatkuva kehittymistä työntekijänä ja työyhteisönä. Laajempi ymmärrys viittaa siten yhteiskunnalliseen osaamiseen, yhteiskunnan toiminnan ja sen edellytysten ymmärtämiseen, yhteiskunnallisten kokonaisuuksien hallitsemiseen ja palveluverkkojen tuntemiseen. Elämme juuri nyt tätä todellisuutta, johon Metsämuuronen viittaa kirjoituksessaan vuonna 2000.

Kun työntekijät oppivat toisista organisaatioista tai työyksiköistä, niiden työtavoista ja työntekijöistä, on selvää että tieto lisää kykyä ymmärtää näitä toimijoita paremmin. Opitaan ymmärtämään yhteisössä työskenteleviä, välittämään toisista, inhimillisesti. Ymmärretään erilaisia tapoja tehdä työtä ja erilaisia persoonia. Opitaan antamaan arvoa omalle työyhteisölle ja siinä toimimiselle, omalle työlle. Työkierto lisää tiedon kulkua eri yksiköiden ja työntekijöiden välillä. Se antaa mahdollisuuden verkostojen luomiseen ja laajentamiseen, joka myöhemmässä vaiheessa voi olla hyödyllistä työhön liittyvien ongelmien ratkaisemissa tai yhteisissä projekteissa. Työkierto parhaimmillaan johtaa tehokkaaseen yhteistyöhön eri työyhteisöjen ja organisaatioiden välillä.

Yhteistyö ja vuorovaikutus sujuvat helposti. Tunnetaan toisemme ja toistemme työtavat. (Mäenpää 1998, 79; Partanen 2009, 70)

2.5 Johtaminen

Esimiehen tehtävä koko työkiertoprosessissa nähdään tärkeänä. Työkierto tulisi ottaa puheeksi esim. kehityskeskusteluissa työntekijän ammatillisen kehittymisen työkaluna. Esimiehen tulisi olla aidosti kiinnostunut työntekijöiden ammatillisesta kehittymisestä ja kertoa työkiertomahdollisuuksista omassa organisaatiossa sekä kannustaa työntekijöitä työkiertoon. Toisaalta esimiehen tehtävänä on luoda työyhteisöihin sellainen ilmapiiri, jossa työkierto nähdään mahdollisuutena kehittää työyhteisön osaamista ja toimintatapoja. Työkierrossa olevia tulee kuunnella ja aktiivisesti kysellä heiltä havaintoja ja mielipiteitä. (Asikainen 2008, 69; Partanen 2009, 68)

Partanen (2009, 65 – 66, 68) tutkimuksessa hoitotyön esimiesten näkemysten mukaan tavoitteellinen työkierto voisi olla pelastus tulevaisuudessa yhä kasvavaan hoitoalan työntekijäpulaan. Työkierrolla voidaan laajentaa työntekijöiden osaamista ja näin mahdollistaa heidän joustavampi liikkuminen eri työyhteisöjen välillä. Esimiehet nähdään avainasemassa työkiertoon kannustajina ja oppimista tukevan kulttuurin edistäjinä. Työntekijöiden ammatillinen kehittyminen ja osaamisen laaja-alaisuus ovat etenkin tulevaisuudessa merkittävä voimavara ja mahdollisuus. Hoitotyöntekijöitä on jo nyt selvästi liian vähän ja suurten ikäluokkien tarvitessa enemmän hoidollista tukea, on selvää, että työntekijöitä tarvitaan yhä enemmän. Tavoitteellisella työkierrolla voidaan edistää työntekijöiden osaamista ja joustavampaa liikkumista.

Lähiesimiesten ja ylemmän johdon sitoutuminen ja tuki nähdään työkierron onnistuneessa toteutumisessa oleellisena. Työkierrosta vastaavan, mielellään johtotason henkilön, nimeäminen voisi olla tarpeen. Mitä paremmin työkierto on otettu toimintasuunnitelmiin, strategioihin ja tulostavoitteisiin osaksi organisaation ja työntekijän ammatillista kehittymistä, sitä paremmin se on yleensä suunniteltu. (Metsäpelto 2012, 12)

Metsämuuronen (2000, 138) kirjoittaa, että tulevaisuuden johtaminen muuttuu sosiaali- ja terveysalan työympäristössä. Elämme nyt tuota tulevaisuutta, jossa perinteinen johtaminen ei enää riitä. Muuttuvassa toimintaympäristössä tarvitaan uutta matalam-

man hierarkian johtamista. Johtajuutta tulee jakaa. Työntekijöihin luotetaan ammattilaisina ja heille tulee antaa enemmän vastuuta. Tämä on johtajan perusosaamista eli organisointitaitoja. Työryhmiä perustetaan ja ne toimivat itseohjautuvammin. Yhteistyökumppanit muuttuvat ja kehittyvät. Johtajilta vaaditaan yhä enemmän johtamistaitoja ja koordinoitukykyä. Esimiehen rooli muuttuu asioiden johtajasta muutoksen johtajaksi, tukijaksi. Muutos on monitahoinen prosessi, jolla voi olla merkittäviä vaikutuksia työyhteisöihin ja työntekijöihin, myös ihmisinä. Tarvitaan perusteluja muutokselle, avoimuutta tiedotuksessa, dialogista vuorovaikutusta esimiehen ja työntekijöiden välille. Tarvitaan vastauksia siihen, miksi muutosta lähdetään viemään eteenpäin ja mitä sillä halutaan saada aikaan. Osallistaessaan esimies kuuntelee ja ottaa työntekijät mukaan suunnitteluun. Tämä motivoi ja sitouttaa työntekijöitä entistä tehokkaampaan työntekoon. (Pakarinen 2012)

3 KEHITYSVAMMAISTEN ASUMISPALVELUT

Kehitysvammaisten asumispalveluita tarjoaa Suomessa kunnat omina palveluinaan, yksityiset yritykset, järjestöt ja säätiöt joko ostopalveluina kunnille tai suoraan palvelunkäyttäjälle. Tässä opinnäytetyössä keskitytään Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysviraston ylläpitämiin ryhmäkoteihin Itä-Helsingissä.

3.1 Kehitysvammaisten ryhmäkodit

Sosiaalihuoltolaissa määritellään kunnan tehtävät sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottajana. Kuntien tulee järjestää sosiaalityö, kasvatus- ja perheneuvonta, kotipalvelut, asumispalvelut, laitoshuolto, vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta ja vammaisten henkilöiden työtoiminta sekä toimenpiteet elatusavun vahvistamiseksi. (Laki sosiaalihuollosta 710/1982; 17§).

Lisäksi vammaispalvelulaki (380/1987; 8§) velvoittaa kunnat järjestämään vaikeavammaiselle henkilölle ”kohtuulliset kuljetuspalvelut niihin liittyvien saattajapalveluineen, henkilökohtaista apua sekä palveluasuminen, jos henkilö vammansa tai sairautensa johdosta välttämättä tarvitsee palvelua suoriutuakseen tavanomaisista elämän toiminnoista”.

Nykyisessä Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystalossa vammaisten asumispalvelut kuuluvat perhe- ja sosiaalipalveluihin. Vammaiselle henkilölle tehdään aina palvelusuunnitelma, jossa määritellään henkilön tarvitsemat palvelut. Palveluita säätelee erityishuoltolaki, jonka nojalla mm. kehitysvammainen ihminen voi saada vammaisneuvolan palvelut, lyhytaikaista asumispalvelua ryhmäkodeissa tai laitoksissa, asumisen ryhmäkodissa, laitoksessa tai perhehoidossa, mahdollisuuden työ- ja päivätoimintaan tai tuettuun työhön, aikuisopetusta, koululaisten aamu- ja iltapäivähoidot, kerhotoimintaa, leirit tai loma-ajan hoitoa. Asumispalvelu ryhmäkodissa tarkoittaa palvelu- tai tukiasumisen järjestämistä. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977; 2§, 14)

Helsingin kaupungin kehitysvammaisten ryhmäkotiasumisen taustalla on vuonna 2008 käynnistynyt yksilöllisen asumisen kehittämishanke, ASU-hanke, jonka tavoitteena on ”aikaansaada toimiva palvelukokonaisuus asumiseen ja päivittäisiin toimintoihin suomenkielisille ja ruotsinkielisille kehitysvammaisille henkilöille. Hanke toteutetaan osana yhteiskunnan normaalipalveluja luomalla yhteistyökanavat kunnan yleisiin palveluihin” korostaen yhteistyötä eri hallintoviranomaisten kanssa. Palvelurakenteiden uudistus tulee purkamaan vanhat suuret laitostyösköket ja muuttamaan ne pienemmiksi asumistyöskökeiksi, ryhmäkodeiksi. Tavoitteena on, että vuonna 2020 kaikki laitostyösköket on purettu. Yksilöllisen asumisen suunnittelun lähtökohtana on ihmisoikeuskökökulma, joka korostaa vammaisten henkilöiden osallisuutta ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia muuhun väestöön verrattuna. Valtioneuvosto on tehnyt periaatepäätöksen vuonna 2010, jossa hallitus sitoutuu jatkamaan kehitysvammahuollon rakennemuutosta Kehitysvammaisten asumisohjelmalla (KEHAS), jonka tehtävänä on kehittää palveluja, joiden avulla myös vaikeimmin vammaiset ihmiset voisivat asua lähiyhteisöissä. (Asu-hanke 2011; Väärälä 2012, 11 - 13; Vesala 2012, 4; Mietola ym 2013, 7, 94)

Ryhmäkodit ovat Helsingin alueella sijoitettuna sekä keskustaan että lähiöihin. Ne voivat olla erillisiä, tätä tarkoitusta varten rakennettuja rakennuksia tai integroituna esim. kerrostaloon, palvelutaloon tms. Ryhmäkoti koostuu asukkaiden omista tiloista ja yhteisistä tiloista. Tyypillinen ryhmäkodin asukkaan oma tila on huone ja siihen liittyvät wc -tilat. Asukkaat jakavat yhteisiä tiloja, kuten keittiön, oleskelutilat, saunatilat tai harrastustilat. Ryhmäkodeissa tarjotaan eri tasoista hoitoa ja ohjausta. Apu liittyy usein päivittäisistä toiminnoista selviämiseen ja asunnosta ja ympäristöstä huolehtimiseen. Tavanomaisia elämisen toimintoja ovat ruoan valmistus, siivous, pyykki-

huolto, hygienian hoito ym. Palvelusuunnitelmassa määritellään tarkasti henkilön palveluntarve ja siihen vastaavat palvelut. Kehitysvammaisen ihmisen kohdalla kommunikoinnin, päätöksenteon ja ymmärtämisen tukeminen ovat tärkeitä. Uusien asioiden oppiminen ja sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen voivat olla haasteellisia. Kun ihminen tarvitsee apua lähes kaikessa päivittäisestä arjesta selviytymisessä, kommunikoinnin tai ymmärryksen osa-alueilla, hänet ohjataan yleensä autetun asumisen ryhmäkootiin. Tällaisessa asukas saa tukea ja ohjausta ympäri vuorokauden. Kun avun tarve on pienempi ja ihminen selviää pienemmällä ohjauksella, tarjotaan ohjattua tai tuettua asumista. Näissä ohjaajat ovat paikalla pääosin vain päiväaikaan. (Väärälä 2012, 12, 15 – 17)

Opinnäytetyöni haastateltavat työskentelevät autetun asumisen ryhmäkodeissa, joissa asuu yhteensä 31 kehitysvammaista aikuista. Ryhmäkodit, joita on kolme, sijaitsevat Itä-Helsingissä. Yksi on kerrostaloalueella 7-kerroksisen kerrostalon alimmissa kerroksissa siten, että asuintilat ovat toisessa kerroksessa ja sauna ja kodinhoitotilat ensimmäisessä kerroksessa. Toinen ryhmäkoti on sijoitettu erään säätiön ylläpitämän palvelutalon tiloihin. Ryhmäkodin tilat ovat yhdessä tasossa. Kolmas ryhmäkoti on erillinen, tätä tarkoitusta varten rakennettu kerrostalorakennus asuinlähiössä. Ryhmäkodin tilat ovat kahdessa kerroksessa. Iäkkäämmät asukkaat asuvat yläkerrassa ja nuoremmat alakerrassa. Lisäksi rakennuksessa on kaksi tukiasuntoa ja yksi tavallinen vuokra-asunto. Kaikkien ryhmäkotien asukkailla on lievä tai keskivaikea kehitysvamma, joka heikentää heidän toimintakykyään ja selviytymistä itsenäisestä elämästä. Kommunikointitaidot ovat hyvin erilaiset, joiltakin puuttuu puhe kokonaan. Jokainen heistä tarvitsee tukea jossakin, jotkut lähes kaikissa päivittäisessä toiminnossa ja arjen askareissa tai liikkumisessa. Erityisesti he tarvitsevat tukea päätöksenteossa ja elämänhallinnassa sekä sosiaalisten suhteiden ylläpitämisessä.

3.2 Kehitysvammainen asukkaana

Kehitysvammaisuus tarkoittaa vaikeutta ymmärtää ja oppia uusia asioita. Kehitysvammaisuus liitetään yleensä älyllisen kehityksen vajavuudeksi. Suomessa käytetään WHO:n tautiluokitusta ICD-10, jossa kehitysvammaisuus määritellään seuraavasti; "Älyllinen kehitysvammaisuus on tila, jossa mielen kehitys on estynyt tai epätäydellinen. Heikosti kehittyneitä ovat erityisesti kehitysiässä ilmaantuvat taidot eli yleiseen älykkyystasoon vaikuttavat älylliset, kielelliset, motoriset ja sosiaaliset kyvyt. Älylli-

seen kehitysvammaisuuteen saattaa liittyä tai olla liittymättä mitä tahansa muita henkisiä tai ruumiillisia häiriöitä.” (Kaski, Manninen ja Pihko 2012, 16)

Kehitysvammaisuus ei ole sairaus eikä sitä pidä sekoittaa muihin vammaisuuden muotoihin, kuten liikuntavammaan tai CP-vammaan. Kehitysvammaisella voi kuitenkin olla myös lisävammoja tai –sairauksia. Lievään kehitysvammaisuuteen niitä harvemmin liittyy, keskivaikeaan, vaikeaan tai syvään kehitysvammaisuuteen yleisemmin tai lähes aina. Eriasteisia lisävammoja tai –sairauksia voi ilmetä oppimisessa ja kehityksessä, joista luku- ja kirjoitustaidottomuus on yleistä, autismin erilaisina variaatioina, epileptisinä kohtauksina, tajuttomuuskohtauksina, liikuntavammana, cp-oireyhtymänä, lihassairauksina, ortopedisinä ongelmina, joista eriasteiset skolioosit ovat yleisiä, aistitoimintojen ongelmina, kuten näkö- ja kuuloaistin ongelmina, tuntoherkkyyksinä, puheen, kommunikoinnin vaikeutena, rakenteellisina häiriöinä, raajojen puuttumisina, asento-ongelmina, ravitsemuksen ja ruoansulatuskanavan ongelmina, tapaturmalttiutena, suun ja hampaiden sairauksina tai sydänvikoina. Ikääntyminen tuo tähän vielä omat ongelmansa. Dementia kehitysvammaisuuteen liittyvänä tekee ihmisestä paljon apua tarvitsevan. Joissakin oireyhtymissä se voi esiintyä jopa ennen 30 vuoden ikää. Psyykkiset häiriöt ja mielenterveysongelmat ovat yleisempiä muuhun väestöön verrattuna. Joka kolmannella lievemmin kehitysvammaisella ja lähes joka toisella vaikeammin kehitysvammaisella ihmisellä on arvioitu olevan jokin mielenterveyden tai sosiaalisen vuorovaikutuksen ongelma. (Kaski ym. 2002, 121 – 173; Vernerinet 2013)

Kehitysvammaisia on Suomessa noin 40 000, joista vajaat 2000 asuu jossakin kehitysvammalaitoksessa. Helsingin sosiaali- ja terveystieteiden virasto ylläpitää noin 30:a ryhmäkotia, joissa asui vuonna 2007 noin 600 kehitysvammaista joko tuetun tai autetun asumisen yksiköissä. Jonossa oli 140 henkilöä. Osa asumispalveluista ostetaan ostopalveluina yksityisiltä palveluntuottajilta kuten esim. Autismi- ja Rinnekotisäätiöt, järjestöiltä kuten Kehitysvammatuki 57, Lyhty ry, Ristola-yhteisö ja yksityisiltä kuten Kotilo Oy ja T:mi Hoitokissat Rantavuori. Lisäksi kaupungilla on kaksi laitoshoidon antavaa yksikköä Sofianlehto ja Killinmäki, joista Sofianlehdon osasto Visiitissä voi saada myös lyhytaikaista hoitoa esim. viikonlopuksi. (Kehitysvammaisten palvelut 2014; Mietola ym 2013, 96)

Opinnäytetyön haastateltavat työskentelevät ryhmäkodeissa, joissa asukkaiden kehitysvammaisuus vaihtelee lievästä keskivaikeaan. Asukkaiden joukossa on itsenäisesti liikkuvia ja erilaisin apuvälinein kuten rollaattorin, pyörätuolin tai sähköpyörätuolin kanssa liikkuvia. Joidenkin asukkaiden kanssa riittää hyvin kevyt ohjaus päivittäisistä toimista selviytymiseen, toisten kohdalla tarvitaan enemmän motivointia ja enemmän auttamista. Esimerkiksi vaativimmissa siirtymisissä asukas siirretään nostoliinoja ja –laitteita apuna käyttäen. Kaikki työikäiset käyvät työtoiminnassa ja opiskeluikäiset koulussa tai päivätoiminnassa. Yleisesti ottaen lähes kaikki saavat Helsingin matkapaikallisen taksipalvelut, joilla he kulkevat työ- ja koulu- sekä päivätoimintamatkat. Lisäksi heillä on vapaa-ajan matkoja varten omat taksimatkat. Suurimmalla osalla asukkaista on oma henkilökohtainen avustaja, jonka kaupunki on myöntänyt asukkaalle vapaa-ajan toimintaa varten. Keskimäärin asukkaalla on käytössä 15 – 20 tuntia avustusta kuukausittain. Kaikki asukkaat tarvitsevat apua raha-asoiden hoitamiseen ja yleensä sitä varten on edunvalvojat.

3.3 Ryhmäkoti työympäristönä

Ryhmäkodissa ollaan työssä kehitysvammaisten kotona, joten työskentely eroaa mm. sairaalan tai hoitolaitoksen hoitotyöstä. Asukkaat eivät tule ja mene, vaan asuvat. Kotiin liittyy voimakkaita tunteita ja mielentiloja. Kokemukseen kodista liittyy mm. yksityisyys, turvallisuus ja vapaus valita omat ihmissuhteet. Asukkailla on työ- tai päivätoimintaa, harrastuksia ja henkilökohtaisia avustajia, joiden kanssa he voivat liikkua, kuten kuka tahansa. Autetun asumisen ryhmäkodissa työtä tehdään kolmessa vuorossa. Yhden asumisyksikön tiimiin kuuluu noin 11 työntekijää, joista vuorossa on yhdestä kolmeen riippuen ryhmäkodista ja työvuorosta (aamu- vai iltavuoro) ja yövuorossa aina yksi työntekijä sekä tarvittaessa on käytettävissä päivystävä yöhoitaja, jonka palvelualueena on kaikki Helsingin kaupungin vammaisten asumisyksiköt. (Väärälä 2012, 15)

Työntekijöiden pätevyysvaatimuksista säätelee laki sosiaalihuollon kelpoisuusvaatimuksista (272/2005, 8§). Helsingissä kaupungin sosiaali- ja terveysviraston asumispalveluyksikön järjestämissä ja ylläpitämissä kehitysvammaisten ryhmäkodeissa työskentelee pääsääntöisesti lähihoitajia, sosionomeja ja muutama sairaanhoitaja. Tutkimuksen haastateltavina olevista yhdellä ei ole muodollista pätevyyttä, muut ovat joko vammaistyöhön suuntautuvia lähihoitajia tai vajaamielishoitajakoulutuksen saaneita.

Ryhmäkodeissa jokaisella asukkaalla on oma huone, jossa on myös wc-tilat. Asukkaat ovat saaneet tuoda huoneisiinsa omia tavaroita ja sisustaa huoneensa haluamallaan tavalla. Yhteisiä olohuonetiloja on jokaisessa ryhmäkodissa. Yhdessä ryhmäkodissa on kaksi, molemmissa asuinkerroksissa. Kodinomaisuutta tuo ryhmäkodin oma keittiö ja siihen liittyvät ruokailutilat sekä saunatilat. Olohuoneen tärkein huonekalu on TV. Joidenkin asukkaiden omissa huoneissa on omat TV:t. Työntekijöiden taukotiloja ei käytännössä ole. On toimisto, jossa tehdään kaikki kirjalliset työt, soitetaan puhelut ja pidetään raportti työvuorojen vaihtuessa. Lääkkeet ja lääkkeiden jako on ryhmäkodin toimistossa ja yhdessä yksikössä erillisen toimiston yhteydessä ryhmäkodin tiloissa.

Ryhmäkodin arkeen kuuluu ruoanvalmistus ja kodinhoidolliset työt. Ruoka tilataan valmiina annoksina tai raaka-aineina. Tilauksen tekee työntekijät. Aterioita varten asukkaat osallistuvat pöytien kattamiseen ja astioiden poissiivoamiseen. Tiskien laittaminen on ”kunniatehtävä”. Erilaisten hygieniasäännösten lisääntyessä asukkaiden mahdollisuudet osallistua yhteisessä keittiössä mm ruoan valmistukseen ovat vähentyneet. Asukkaiden huoneiden siivous kuuluu työntekijöiden ja asukkaiden yhdessä hoidettavaksi. Yleisissä tiloissa käy siivooja. Pyykkihuoltoon otetaan asukas mukaan aina kun se on mahdollista. Omien tavaroiden ja hygieniatuotteiden ostaminen on myös asukkaan tehtävä ja siinä häntä tuetaan tai mennään mukaan.

3.4 Muuttuva työnkuva

Sosiaali- ja terveysalan työn kuva on muuttumassa. Väestön ikääntyminen ja tiedon lisääntyminen tuovat paineita alan ammattilaisille. Metsämuurosen (2000) tekemässä tutkimuksessa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille tutkittiin toimintaympäristöjen ja asiakkaiden tarpeiden muuttumista ja sitä kuinka sosiaali- ja terveydenalan ammattilaisen työ tulee muuttumaan. Lisäksi selvitettiin millaisia osaamistarpeita tulevaisuuden eli voidaan jo todeta, että tämän päivän, sosiaali- ja terveydenalan ammattilaisilla tulisi olla. Aineisto kerättiin Delfi -menetelmää käyttäen. Tutkimuksen tuloksena sosiaali- ja terveyden alan ammattilaisten osaamistarpeiksi nousi 23 eri osaamistarveluokkaa, joista yksi oli laaja-alaisuutta ja erikoisosaamista painottava yleinen luokka. Laaja-alaisuus vastaisi ikääntyvän väestön ja avohoidon tarpeeseen. Laaja-alaisuudesta katsottiin olevan etua myös moniongelmaisten asiakkaiden hoitamisessa ja toisaalta se lisäisi kokonaisuuksien hallintaa ja auttaisi muutoksen hallinnassa. Eri-

koistuminen taas voisi olla kilpailutekijä kun asiakkaat haluavat enemmän erikoispalveluja. Erikoistuminen voisi johtaa asiantuntijuuteen, jolloin tiedon lisääntyessä osaisi hallita edes jonkin osa-alueen hyvin. Muita osaamistarveluokkia olivat mm sosiaalinen osaaminen, ihmisen kohtaamisosaaminen, asiakaspalveluosaaminen, tiedonhankintaosaaminen ja muuttumisosaaminen. Muuttumisosaamisen aitona tulevaisuuden osaamisena katsottiin olevan kyky siirtyä joustavasti työyhteisöstä toiseen ja taito toteuttaa vaihtoehtoisia työmuotoja. (Metsämuuronen 2000, 99 -103, 110)

Jo nyt kamppaillaan vähenevien henkilöresurssien kanssa ja tulevaisuudessa sitä on yhä vähemmän käytössä. Vähenevä resurssi osaltaan ohjaa osaamistarpeita sosiaali- ja terveysalalla. Henkilökunnan innovatiiviset ratkaisut ja luovat tavat käyttää olemassa olevaa resurssia ovat tulevaisuuden osaamista. Luovuutta tarvitaan myös päivittäisistä toiminnoista selviytymiseen. Pienemmät yksiköt, laitoshoidon vähentäminen ja avohoidon lisääntyminen lisäävät tarvetta yksilöllisempiin ja luovempiin ratkaisuihin asumispalveluissa. Toisaalta tulevaisuuden työssä vastuu lisääntyy ja kyky itsenäisempään työhön ja taloudellisempaan ajatteluun kasvaa. Yrittäjäystaidot ja markkinointitaidot katsotaan aidoksi tulevaisuuden taidoiksi. Työntekijöiden taitoa vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin aktiivisesti ja rohkeutta puuttua epäkohtiin odotetaan. Taito hyödyntää tietoyhteiskunnan välineitä ja tiedotusvälineitä työssä korostuu tulevaisuudessa. Työ tehostuu ja kyky projektinomaisiin töihin korostuu. Projektit on todettu tehokkaasti tavaksi työstää asioita ja kehittää toimintaa sekä löytää uusia asiakaspalvelutapoja. (Metsämuuronen 2000, 123 – 137)

Helsingin kaupungilla vuosina 2010 – 2011 toteutetussa terveydenhoitoalan Tuottavuus Talkoot –hankkeessa tarkoituksena oli tutkimustiedon tuottaminen ja analysointi sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöiden työelämän laadusta ja hyvinvoinnista ennen ja jälkeen kehittämishankkeen. Hankkeeseen osallistui 14 organisaatiota, joissa toteutettiin kehittämishanke työelämän laadun parantamiseksi. Hankkeen jälkeen tehdyssä haastattelu- ja kyselytutkimuksessa nousi esiin se, että kehittämishankkeet tulisi nähdä osana organisaatioiden ja työyhteisöjen toimintaa. Tutkimustuloksena selvisi, että työelämän laadulla ja työssä jaksamisella on vahva yhteys toisiinsa. Kiihtyvä työtahti ja osittain siitä johtuvat sairauspoissaolot johtuvat työpaikan ”sisäisestä elämästä”. Vaikka yksittäisiä työntekijöiden tai yhteisöjen Tyky –toimia järjestetään, ne eivät työn arjesta irrallisina vahvista työntekijän jaksamista. Nyt tarvitaan uudenlaista tapaa

ajatella, uusia näkökulmia ja käytännön keinoja hyvinvoinnin ja tuottavuuden aikaan saamiseksi. (Holopainen ym 2011, 55 – 57)

Toisaalta nuoret työntekijät peräänkuuluttavat jo nyt hyvää työelämän laatua. He asettavat johtamiselle tavoitteita, työlle reunaehdoja, vaativat nopeampaa puuttumista epäkohtiin ja kuulluksi tulemistä. Rajanveto työajan ja vapaa-ajan välillä on myös selkeämpi. Töitä ei haluta viedä kotiin. Tuottavuus talkoot –hankkeessa löydettiin työelämän laadun voimavaroja. Haastateltavien mukaan työyhteisössä yhteisöllisyyden kokemuksella oli merkitystä. Työhyvinvointia, prosessien sujuvuutta ja tuottavuutta voitiin kehittää laadukkaammaksi ja tehokkaammaksi kuuntelemalla ja hyödyntämällä työntekijöiden kehittämisideoita. Vaikka toimintaympäristöt ja palveluverkot uudistuvat, organisaatiot kamppailevat vähenevien resurssien ja korkeampien laatuvaatimusten kanssa, kirjaamiskäytännöt ovat muutoksessa, resursseja lasketaan ja pohditaan mihin aika menee, tämän tyyppisillä kehittämishankkeilla voitaisiin saada aikaa parannuksia työelämän laatuun ja työntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen. (Holopainen ym 2011, 3, 55 - 57)

Helsingissä toteutettavan kehitysvammatyön työkuvan muutosprosessi sai alkunsa kaupunginhallituksen kehotuksesta lähteä uudistamaan kehitysvammatyön palveluverkkoa. 25.1.2010 annettiin Helsingin sosiaalilautakunnalle kehoitus, jossa tehtäväksi tuli laatia kaupunginhallitukselle tiivis yhteenveto Helsingin vammaispolitiikan tavoitteista ja keskeisistä toiminnan painopisteistä yhdessä terveyskeskuksen, kaupunkisuunnitteluviraston ja opetusviraston kanssa. Valmisteluvaiheessa otettiin ensimmäisen kerran huomioon myös vammaisia henkilöitä edustavien järjestöjen näkemykset. (Lampinen 2011, 3)

Yhteenvedossa lähtökohdat nousevat valtakunnallisesta vammaispoliittisesta ohjelmasta vuosille 2010 – 2015, jonka pohjalta toteutetaan vammaispolitiikkaa Helsingissä. Vammaispolitiikka pohjautuu kahteen laajasti ja kansainvälisestikin hyväksyttyyn sopimukseen, joista toinen on YK:n vuonna 2006 hyväksymään sopimukseen vammaisten ihmisten oikeuksista. Sen pääteema on syrjinnän kieltäminen vammaisuuden perusteella ja vammaisen ihmisen yhdenvertainen kohtelevinen suhteessa valtaväestöön. Toinen sopimus on EU:n vammaisstrategia vuosille 2010 – 2020, joka antaa puitteet yhtenäiselle EU:n ja kansallisen tason toiminnalle vammaisten ihmisten tilanteen parantamiseksi. Helsingissä toteutettavan vammaispolitiikan kolme kulmakiveä

ovat; vammaisten henkilöiden oikeus yhdenvertaisuuteen, oikeus osallisuuteen ja oikeus vamman vuoksi tarpeellisiin palveluihin ja tukitoimiin, joilla turvataan yhdenvertaisuuden mahdollistuminen valtaväestöön verrattuna. (Laki Vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987.380 1§, YK:n vammaisten oikeus artikla 3).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen tausta

Opinnäytetyöni taustalla vaikuttaa kehittämishanke, joka toteutettiin Helsingin kaupungin kehitysvammaisen asumispalveluyksikössä idän alueella. Muuttuva työnkuva toi tullessaan Helsinkiin idän alueelle pilottihankkeen, jota lähtivät ideoimaan kaksi esimiestä. Ajatus oli; miksi jokainen kehitysvammatyön yksikkö on niin keskittynyt oman yksikön pyörittämiseen. Missä on yhteistyö ja miksi yksiköt eivät ”lähde ulos” omien seinien ulkopuolelle? Miksi palkataan sijainen, vaikka viereisessä yksikössä olisi ammattihenkilö, joka voitaisiin palkata paikkaamaan työntekijäpuutetta? Miksi asukkaat eivät pääse tutustumaan toisiinsa? (Kuhanen 2013)

Idän alueen ryhmäkotien yhteistyön kehittäminen käynnistyi talvella 2011. Työntekijöille annettiin tehtäväksi ideoida kehittämiskohteita. Haasteiden vähentämiseksi aiheet oli rajattu käsittämään alueellinen yhteistyö, vapaa-ajan toiminnan kehittäminen, yksiköiden profiloituminen, työaikajärjestelyt, yksilölliset asumisratkaisut ja henkilöstö, joka käsitti silloin neljä ryhmäkotia ja lähemmäksi 50 työntekijää. Vammaisten asumis- ja perheiden palvelujen johtoryhmän (Vaspejoryn) hyväksyttyä kehittämisen kohteet pilottihanke pääsi käyntiin. Tässä vaiheessa tulin itse mukaan pilottihankkeeseen ensin työntekijänä eri ryhmäkoteihin ja vähitellen opiskelujen edetessä mukaan hankkeen pienryhmien ja kehittämispäivien vetäjän rooliin esimiesten tueksi.

Työkierto näissä kolmessa ryhmäkodissa oli uusi työmenetelmä ja liittyi osaksi tätä laajempaa kehittämistehtävää. Kehittämistehtävän tarkoituksena oli näiden ryhmäkotien henkilökunnan yhteistoiminnan vahvistaminen, jota varten perustettiin pienryhmiä työskentelemään yhdessä sovittujen aiheiden pohjalta. Aiheet olivat työvuoro-suunnittelu, perehdytysmateriaalin tekeminen, ajan käyttö ja elämystoiminta asukkaille. Kehittämistehtävän yhtenä osa-alueena oli henkilöstön yhteiskäyttö. Jotta yhteis-

käyttö olisi mahdollista, oli ensin tunnettava toinen yksikkö, sen työntekijät ja asukkaat mahdollisimman hyvin. Tätä varten työntekijöille annettiin mahdollisuus lähteä työkiertoon.

4.2 Tutkimusongelmat

Tässä opinnäytetyössä tutkin työntekijöiden kokemuksia edellä kuvatussa pilottihankkeessa toteutetussa työkierrossa. Kokemuksen keräämiseen soveltuu hyvin kvalitatiivinen lähestymistapa. Kvalitatiivisen tutkimuksen eli laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvale (1996, 1) toteaa että, jos haluat tietää miten ihminen ymmärtää maailmansa ja elämänsä, kysy sitä häneltä itseltään. Ihminen on oman tarinansa paras kertoja, elämänsä paras tulkitsija. Todellisuus on moninaista, kerroksellista, päällekkäistä, jossa vaikuttavat tutkijan oma ihmiskäsitys ja arvomaailma sekä tutkittavien omat subjektiiviset kokemukset. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 41; Hirsjärvi ym 2009, 161)

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jonka kohdejoukkona (n=6) ovat idän alueen kehitysvammaisten ryhmäkodeissa työskentelevät työntekijät, ohjaajat ja hoitajat. Tarkoitukseni on tutkia minkälaisia kokemuksia työntekijät saivat työkierrosta, minkälaista ammatillisen osaamisen vahvistumista he kokivat ja saivatko he työkierrosta apuja työssä jaksamiseen. Tarkoitukseni oli myös selvittää millaisia vaikutuksia työkierrolla on yhteisen toiminnan kannalta ja miten työkierto tulisi toteuttaa, että se parhaiten palvelisi henkilöstön yhteiskäytön vahvistumista. Lopuksi halusin selvittää miten työntekijät kokivat esimiehen roolin työkierron aikana ja sen jälkeen. Tutkimusongelmat muodostuivat seuraavanlaisiksi kysymyksiksi:

Mitä ammatillista osaamista työkierto antaa?

Miten työkierto auttaa työssä jaksamiseen?

Miten työkierto tukee yhteistoiminnan vahvistumista?

Miten työkiertoa tulisi kehittää, että se vahvistaisi henkilöstön yhteiskäyttöä?

Miten esimies voi vaikuttaa työkierron onnistumiseen?

Kvalitatiivisen tutkimuksen piirteisiin kuuluu tutkimuksen kokonaisvaltaisuus tiedon hankinnassa. Aineisto kootaan sen luonnollisissa ja todellisissa ympäristöissä. Tutkimuksen aineiston lähteenä suositetaan ihmistä ja hänen subjektiivisuuttaan. Suositetaan

aineiston keruunetodeja, joilla saadaan tutkittavan ääni kuuluviin. Tällaisia ovat mm. teemahaastattelu, osallistuva havainnointi ja ryhmähaastattelu. Kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti ja tapauksia käsitellään ainutlaatuisina. Aineistoa tulkitaan sen mukaan. (Hirsjärvi 2009, 205). Lähdin hakemaan vastauksia tutkimuskysymyksiini teemahaastattelulla, haastateltavien työpaikoilla.

4.3 Teemahaastattelu

Haastattelu on yhdenlaista vuoropuhelua, keskustelua. Kun haastattelua käytetään tutkimuksessa aineiston keruunetelmänä, sillä on tavoitteet. Haastattelu on ennalta suunniteltu, se on jonkun alullepanemaa ja ohjaamaa, haastateltavaa voi joutua motivoimaan ja molemmilla on tietty rooli. Lisäksi haastatteluun liittyy luottamuksellisuus tietojen käsittelyn osalta. Haastattelua voi toteuttaa eri tavoin, mutta tässä opinnäytetyössä keskityn teemahaastattelun esittelyyn. Teemahaastattelussa tutkijalla on hahmotelma siitä, mitä kysyä, mutta miten kysyä, on aika väljästi määritelty. Vaikka haastattelussa on väljä runko ja teemat, olisi teemoihin liittyviä kysymyksiä suunniteltava siten, että haastattelulla saadaan vastauksia todella oikeisiin ja tutkimuksen kannalta olennaisiin asioihin. Haastattelussa tulisi jättää tilaa ennakoimattomille tilanteille ja antaa toisaalta haastateltavan kertomusten viedä haastattelua suuntaan, johon tutkija sitä ohjaa. Juuri haastattelun joustavuus tekee teemahaastattelusta puolistruktuurisen aineistonkeruunetelmän. Haastattelijan taito kuunnella ja ohjata keskustelua uuteen suuntaan on ehkä tärkeämpääkin kuin kysymysten esittäminen. (Eskola & Suoranta 2001, 85; Hirsjärvi 2009, 207 -208; Hirsjärvi & Hurme 2000, 103; Kiviniemi 2001, 74; Kvale 1996, 5 – 6, 20)

Valitsin aineiston keruunetelmäksi teemahaastattelun, koska sen avulla saan kerättyä haastateltavien kokemukset heidän itsensä kertomina. Teemahaastattelu antaa mahdollisuuden keskustella haastateltavien kanssa aika väljästi valitsemistani teemoista. Toisaalta haastateltavilla oli mahdollisuus itse vaikuttaa siihen, miten paljon he asiasta halusivat kertoa. Halusin tuoda haastateltavien äänen kuuluville. Olen tuttu kaikille haastateltaville joka toisaalta helpotti, toisaalta toi haasteen haastattelulle. Ilmapiiiri oli helppo luoda avoimeksi, välillä se oli lähes keskustelun omainen vuorovaikutustilanne. Luottamuksellisuuden tein alussa selväksi ja se lisäsi haastateltavien avoimuutta.

4.4 Tutkimuksen eteneminen

Hain Helsingin kaupungilta luvan opinnäytetyölleni joulukuussa 2013 ja sain sen tammikuussa 2014. Lähetin työyhteisöihin haastattelupyyntökirjeen (liite1) sähköpostilla esimiesten kautta. Haastattelupyyntökirjeessä esitin opinnäytetyöni taustaa ja lähtökohtia. Etsin haastattelupyyntökirjeessä työntekijöitä haastateltaviksi työkierrosta. Kehittämishanke on ollut kaikkien työntekijöiden tiedossa ja työpalavereissa on puhuttu työkierron kokemuksen tutkimisesta haastattelun avulla. Kävin myös työyhteisöissä puhumassa työntekijöille haastattelun merkityksestä työntekijöiden äänen kuuluville saattamiseksi ja myös työkierron kehittämiseksi. Haastateltavat valikoituivat näiden henkilökohtaisten keskustelujen jälkeen. Päätös lähteä mukaan perustui työntekijän vapaaehtoisuuteen. Jotta saisin mahdollisimman monipuolisen haastatteluaineiston päätin valita haastatteluun työntekijöitä, joiden työkierto oli kestänyt yli kolme viikkoa. Halusin saada näkökulmia kaikista ryhmäkodeista, joten pidin huolta, että jokaisesta ryhmäkodista tulee ainakin yksi haastattelu. Vaikka työuran pituudella ei todennäköisesti olisi merkitystä työkierrosta saatuun kokemukseen, halusin kuitenkin varmistua, että mukana on sekä pitkän että lyhyen työuran tehneitä työntekijöitä. Näillä kriteereillä haastateltavia valikoitui lopulta kuusi.

Esihaastattelun tein tammikuussa 2014 ja ennen sitä olin vahvasti tekemässä avointa haastattelua. Haastattelun aikana huomasin, että en ehkä saakaan riittävän kattavasti aineistoa koko työkiertoaikaan ajatellen. Jouduin jo tässä haastattelussa ”ohjailemaan” haastateltavaa aihealueisiin kysymyksillä, vaikka olin ajatellut vain kuunnella mitä hänellä on kerrottavana. Tämän haastattelun aineisto oli kuitenkin niin laaja, että päätin ottaa sen mukaan lopulliseen tutkimusaineistoon. Esihaastattelu vahvisti lopulta käsitystäni jatkaa aineiston keruuta teemahaastattelulla. Teemahaastattelulla saan varmasti aineistoa juuri haluamiini teemoihin.

Loput haastattelut (n=5) toteutettiin helmikuussa 2014 yksilöhaastatteluina. Sopiessani haastateltavan kanssa ylipäättään osallistumisesta tutkimukseen, sovimme myös haastatteluajankohdan. Haastateltava sai itse päättää milloin ja missä haastattelu tehtäisiin. Jokainen haastateltava halusi antaa haastattelun omalla työpaikallaan työajan alkaessa tai juuri ennen työajan loppua. Haastatteluihin oli varattu aikaa yksi tunti, joka riitti jokaisen haastateltavan kohdalla hyvin. Yksi haastattelu kesti alle tunnin. Neljä haastattelua ja esihaastattelu pidettiin samassa ryhmäkodissa työntekijöiden taukotilassa ja

yksi toisessa ryhmäkodissa, sen alakerran tiloissa. Ainoastaan kaksi haastattelua voitiin viedä läpi ilman keskeytystä. Muut neljä jouduttiin keskeyttämään, koska haastattelut sattuivat työvuorojen vaihtoaikaan ja työntekijöiden taukotilassa sijaitsee myös työntekijöiden vaatetilat. Nauhoitin kaikki haastattelut. Nauhoitettuun aineistoon on helpompi palata analysointivaiheessa, kun voi uudelleen kuunnella esim. haastattelun äänenpainot, tauot, haastattelijan johdattelut ym. Hirsjärvi & Hurme (2000, 92).

4.5 Teema-analyysi

Teemahaastattelussa aineistoa kertyy yleensä runsaasti. Määrään voi vaikuttaa myös dialogin syvyys haastateltavan ja haastattelijan välillä. Aineisto on elämänläheistä ja rönsyilevääkin, joka tekee analyysivaiheesta mielenkiintoisen, mutta myös haasteellisen. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 135 – 145, 173)

Tekemistäni haastatteluista kertyi aineistoa yli viisi tuntia ja sanasta sanaan litteroituina tekstiä 73 sivua. Litterointi helpotti omaa ymmärtämistä. Aineisto tuli tutuksi jo tässä vaiheessa. Aineiston analysointi oli helpompi suorittaa kun siihen saattoi palata uudestaan. Lisäksi olisin voinut palata haastateltavien luo tekemään lisäkysymyksiä, mikäli olisi ollut tarvetta täydentää asioita.

Aineistoa on luettava huolella läpi. Tekstistä voi nousta esiin asioita, joita ei ennalta tiedetä. Tässä vaiheessa tekstiä pilkkomalla ja järjestelemällä uudelleen saadaan teemoihin aineistoa, jota luokittelemalla päästään vielä pienempiin yksiköihin (Hirsjärvi & Hurme 2000, 135 – 145). Lukiessani haastatteluaineistoa useita kertoja, tein omia merkintöjäni ja ensivaikutelmia aineistosta. Kirjoitin ylös havaintoja. Pilkoin ja järjestelin aineistoa teemoittain. Teemoihin syntyi vielä alaluokkia. Etsin aineistosta opinnäytetyön teemojen kannalta merkittäviä samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia.

Ennen varsinaista analyysia tein luokitusrunгон, joka perustui tutkimusongelmiin. Luokitusrunгон muodostivat teemahaastattelurunгон mukaiset teemat. Haastatteluja lukiessani perehdytys nostettiin vahvasti esiin onnistuneen työkierron edellytyksenä, joten käsittelin teemoja peilaten tuloksia myös perehdytyksen kokemukseen. Luokittelin aineistosta samankaltaiset vastaukset teemoittain. Alla esimerkki, jossa käy ilmi luokittelu ammatillisuuden lisääntymisen kokemuksena ja alaluokka itseän liittyvät ominaisuudet; rohkeus.

”Kyllähän se sellaista itsevarmuutta jollaintavalla, koska kun hoksas, et kyllähän mä täälläkin pärjään, vaik mä en oo ollukkaan.” H4

”Kyl siinä ainakin sellast itseluottamusta, et huomaa, vaikka menee ihan uuteen paikkaan lähes vailla perehdytystä, niin kyl siel pärjää ja osaa hommansa, ehkä semmosta sitten.” H6

Edellä olevista esimerkeistä voidaan todeta, että vaikka haastateltavat on luokiteltu ammatillisen osaamisen kokemuksen perusteella samaan luokkaan, alemmassa sitaattissa haastateltavan kokemukseen on vaikuttanut heikko perehdytys.

Haastatteluista saamiani tuloksia peilasin teoreettiseen viitekehykseeni ja pyrin opin- näytetyöntekijänä tuomaan esiin teorian ja tutkimustulosteni ”vuoropuhelun”. Näin työssäni tutkimustulokset eivät jää irralleen, vaan tulokset kytkeytyvät teorioihin (Eskola 2010, 150).

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Työkierto ammatillisen osaamisen vahvistajana

Kaikki haastateltavat kokivat ammatillisuuden lisääntyvän jollain tavoin. Ammatillisuus käsitettiin paitsi ammattiosaamisena myös itsen kasvuna ja oman ammattitaidon ja työn arvostuksena. Uusien näkökulmien saaminen omaan työhön lisäsi ymmärrystä muiden tekemästä työstä ja oman työn arvostusta. Perushoitotyö ryhmäkodeissa on hyvin samanlaista ja haastateltavat kokivat, etteivät oppineet uutta hoitotyöhön, mutta kolme haastateltavaa koki hyvänä muistuttaa mieliin diabeteksen hoitamisen, jota pääsi tekemään työkierrossa. Myös kuvakommunikaatiovälineiden käyttöä haluaisi lisätä omassa työssään yksi haastateltava.

5.1.1 Uuden näkökulman saaminen

Kaikki haastateltavat kokivat työkierron tuoneen uutta näkemystä omaan työhön. Näkemys koettiin positiiviseksi ja sen koettiin tuovan uutta ajattelua omaan työhön etenkin, jos työntekijä oli työskennellyt samassa työpaikassa pidemmän ajan samojen

työntekijöiden kanssa. Omia mielipiteitään pääsi halutessaan ravistelemaan, omia toimintatapojaan pääsi tarkastelemaan uudesta näkökulmasta ja toisaalta työkierto antoi mahdollisuuden lähteä omista ympyröistä vähän tuulettumaan, hakemaan motivaatiota oman työn tekemiseen.

”Tulee muuta mielipidettä. Sä kun oot monta vuotta tässä samojen hoitajien kanssa pyörit näin. Sit ku sä oot vähän noitten ja näitten, niin se maailman kuva vähän laajenee” H2

”Olin neljä vuotta tässä ollu, ni oli alkanut vähän... Nyt jaksaa taas. Varmaan sen takia, et sais vähän motivaatiota lisää täällä olemiseen. Näkee vähän uusia juttuja ja semmosia, miten tuolla muualla tehään näit juttuja.” H4

”Sai sit näkökulmaa tähän työhön täällä (sanoo ryhmäkodin nimen).” H6

Työkierto antaa mahdollisuuden ottaa etäisyyttä omaan työhön ja työkavereihin. Omat työt ja mahdollisesti omassa työpaikassa olevat ilmapiiriongelmat voi jättää hetkeksi ja katsoa niitä uudesta näkökulmasta vähän etäämpää. Uuden näkökulman saaminen omaan työhön ja etäisyyden ottaminen koetaan helpottavana ja työtään voi tarkastella objektiivisemmin. (Asikainen 2008, 64)

5.1.2 Oman työn arvostaminen

Työkierto avasi kaikki haastateltavat näkemään oman ammatillisuutensa uudessa valossa. Omaan ammattitaitoon oli kiinnitetty huomiota ja oli huomattu, että onkin hyvä työntekijä, osaakin tehdä työnsä hyvin. Haastateltavat olivat oppineet arvostamaan omaa työtään ja omaa ammattitaitoaan. Haastateltavat olivat panneet merkille miten erilaisia ryhmäkodit ovat ja miten eritavoin niissä työskennellään. Asukkaat ja heidän tarpeensa olivat erilaisia. Työ ja työmenetelmät olivat erilaisia. Kun työntekijät pääsivät näkemään toisenlaisia työtapoja ja toimintamalleja, he oppivat ymmärtämään paremmin näissä työpisteissä työskenteleviä. He oppivat ymmärtämään heitä ihmisinä ja välittämään. Toisen työ näyttäytyi arvokkaana, mutta samalla avautui ymmärrys omaa työtä kohtaan.

”Täs on hyvää niin ku se miten erilaisia nää ryhmäkodit on. Niin ku sehän on niinku avartanu tosi paljon mua.” H1

”Tää työkierto on antanut tavallaan mulle sen et oon oppinu arvostaa omaa ammattitaitoa ja omaa osaamista. Et nyt mä oonki nähny et mä oonki aika taitava ihmine. Et ekaa kertaa mä vissii annan ittelleni arvoo siitä. Oon vaan itte ajatellu näin. Koska mä oon verranu omaa työskentely omaan työpariin tai toiseen työntekijään.” H1

Juuri uuden ja erilaisen näkökulman saaminen omaan työhön lisää oman työn sisältöä ja auttaa ymmärtämään omaa työtään paremmin. Vertailtaessa työyhteisöjä ja niissä tehtävää työtä, korostuu oman yksikön asema ja oman työyhteisön arvostus kirkastuu. Työkierron jälkeen on mukava palata takaisin omaan työhön, koska työkierrossa oman työpaikan arvostus on noussut ja on huomattu, että oma työpaikka onkin parempi kuin se missä on oltu kierrossa. (Asikainen 2008, 63). Haastateltavista kaksi toi esiin työkierrosta palaamisen positiivisena ja toinen heistä oli kokenut erityisen positiivisena sen, että hänen poissaolonsa oli huomattu

”Sain sen että opin arvostamaan entistä enemmän omaa työpaikkaani. Oli ihana tulla takasin.” H3

”Ihan kiva tulla takas kun ne sano, et me ollaan tarvittua sua täällä.” H4

5.1.3 Rohkeuden oivaltaminen

Epävarmuus omasta osaamisesta oli haihtunut työkierron aikana työtä tehdessä. Suurin osa haastateltavista (n=5) kertoi, että uskallus ja rohkeus lisääntyivät kun huomasi, että osaakin tehdä työn. Ryhmäkodit poikkeavat toisistaan asukasmäärien ja asukkaiden hoitoisuustason mukaan, mutta perushoitotyö on samanlaista ja sitä osaakin tehdä missä vaan. Vaikka alussa lähteminen oli saattanut tuntua pelottavalta ja luottamus omiin kykyihin uudessa paikassa oli ollut heikko, oli työkierron aikana luottamus omiin kykyihin kasvanut. Rohkeus ja uskallus olivat lisänneet myös valmiutta kestää muutospaineita, kun sai perspektiiviä omaan työhön.

”Mä koin se että kun on saattanut olla hieman epävarma lähtemään ja siitä, että osaako sitä enää tehdä mitään missään ja näin. Niin sillä tavalla vahvistui se oman osaamisen tunteminen, et kylhän sitä nyt osaa tehdä tätä työtä missä vaan” H3

”Kyllähän se sellaista itsevarmuutta jollaintavalla, koska kun hoksas, et kylhän mä täälläkin pärjään, vaik mä en oo ollukaan.” H4

”Kyl siinä ainakin sellast itseluottamusta, et huomaa, vaikka menee ihan uuteen paikkaan lähes vailla perehdytystä, niin kyl siel pärjää ja osaa hommansa, ehkä semmosta sitten”. H6

”Maailmankuva vähän laajenee.” H2

Hongiston (2005, 62 – 63) tutkimuksessa nousivat esiin juuri samat asiat. Työkierrossa oman itsen arvostus oli lisääntynyt. Lähteminen työkiertoon vaatii jo rohkeutta poistua omalta mukavuusalueelta. Tarvitaan ennakkoluulotonta mieltä ja avointa suhtautumista uusiin asioihin. Ihmisten kohtaaminen ja ymmärtäminen oli työkierrossa olleiden mielestä helpottunut. Työkierto oli lisännyt yksilön kasvua persoonana.

5.1.4 Toisen työn arvostaminen

Työkierrossa työntekijät pääsivät tutustumaan toisen ryhmäkodin työmenetelmiin ja siellä työntekijöiden työtapoihin. Erilaiset ryhmäkodit työympäristöinä avarsivat näkemystä toisten tekemästä työstä. Kaksi haastateltavaa koki, että työ työkiertopaikassa oli erilaista kuin omassa. Muut sanoivat, että perustyö oli samanlaista. Työn arvostukseen liittyi vahvasti oma asenne. Oliko työkierrossa oleva työntekijä valmis ottamaan vastaan ja antamaan arvostusta toisen tekemästä työstä? Asenteeseen ja arvontoon taas liittyi selvästi lähtötilanne. Jos haastateltava oli vapaaehtoisesti lähtenyt työkiertoon ja saanut hyvän perehdytyksen, hän osasi arvostaa toisten tekemää työtä ja samalla oppi itsekkin. Hän osasi ammentaa kokeneiden työkavereiden osaamisesta ja hyödyntää sen omassa työssään.

”Kyl siin oppii tekeen eritavalla asioita. Ku kattoo, et ai niin etsä teet tälleen näit asioita. Kyl toi vähän vaikuttaa et toi on helpompi ku oma tapa. Kokemusta joltain joka on ollut pitempään töissä parikymmentävuotta. Ni silt tulee ihan eritavalla. Tulee semmosta varmuutta itellekin. tarttuu itellekin silleen et ei täs tarviikkaan yhtään ressataa. Tehään nyt vaan hommat ja sillä selvä. Semmosta oppia vähän niinku alitajuisesti.” H4

Haastateltava, joka oli määrätty työkiertoon ja saanut huonon perehdytyksen, koki työn raskaammaksi. Suhtautuminen työn tekemiseen oli kriittisempää ja toisen työpaikan työmenetelmistä löytyi puutteita tai työyhteisössä oli erilaiset pelisäännöt kuin hänen omassaan. Työ oli tehty rutiininomaisesti, välillä asukkaita kuuntelematta.

”Toisaalta mä osaan arvosta näitten ... niitten työntekijöiden työtä, mä jotenkin koen, et mä en jaksais tehdä tätä.. niin tällä tavoin. Siis vuodesta toiseen siis, ei. Se ei anna mulle semmosta niinku miten mä sen sanoisin. . . Mulla pitää olla semmosta sykettä siinä työssä.” H1

Työkierrossa omalla aktiivisuudella on merkitystä ammattitaidon lisääntymiselle. Avoimuus, positiivinen asenne, halu oppia ja kehittää omaa ammattitaitoa lisäävät kykyä havainnoida ympäristöään herkemmin ja ymmärtää työkierron tarjoamat mahdollisuudet. (Partanen 2008, 65 - 66)

5.1.5 Noviiisina oleminen

Kaksi haastateltavista koki, että työkierrossa eteentuleva ”noviisin” asema oli kiusallista, jopa alentavaa. Molemmat haastateltavista olivat saaneet mielestään heikkoa perehdytystä ja kummankaan lähtötilanteessa haastateltavalla ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa työkiertoon lähtemiseen, vaan se oli ilmoitettu. Tästä johtuen molempien lähtötilanteessa oma negatiivinen asenne saattoi vaikuttaa kokemukseen. Näiden olosuhteiden valossa haastateltavat kokivat, että työkierron alussa ammattitaito romahti, tuli epävarma olo ja jatkuva kyseleminen vaikutti tylsältä.

”Et tuntuu, et se oma ammattitaito hävii. Tai et se valuu viemäriin” H5

”Sit just et joutu vähän välii ramppaa kysymäs, et miten tää tehdään ja miten tää kannattaa tehdä, et käyks tää nyt tässä välis vessassa ja miten se tekee ja tuntu vähän, et joutuu häiritsemään niitä toisia työntekijöitä”
H6

Haastateltavat (n=3), jotka olivat saaneet ajoissa tiedon työkiertoon lähtemisestä, olivat voineet ennakolta valmistautua ja asennoitua työskentelyyn eri paikassa ja se sujui silloin helpommin. He olivat ottaneet selvää paikasta, käyneet tutustumassa työntekijöihin ja asukkaisiin. Heidän oma asenteensa oli avoin, kuunteleva, he olivat tulossa oppimaan uutta ja olemaan se vastaanottava puoli, se noviisi. Silloin hetkellinen ammattitaidon heikkeneminen ei tuntunut niin pelottavalta.

” Sielt tulee uutta ja pari ekaa viikkoo menee vähän sumussa, ku haluis tehdä hommia samal tavalla ku omassa, ei pysty, on vähän niinku tumpelo siel alussa. Siihen pitää asennoituu jo valmiiksi omassa mielessään” H4

”sen takia olis ollu hyvä et mä oisin tiennyt tarkan päivämäärän paljon, paljon aikaisemmin, ennen kahta viikkoo tai viikkoo aikasemmin, ni ois pystynyt siirtää niitä ajatuksia tai kehoo jo sinne toiseen yksikköön. Ni se ois helpottanu paljon et toi ensimmäinen viikko ei ois ollu noin raskas. Se oli henkisesti todella, todella raskas” H5

Onnistuneen työkierron taustalla on Partasen (2008, 47) mukaan hyvissä ajoin aloitettu valmistelu ja työntekijän valmistaminen työkiertoon. Valmistamiseen liittyy myös tavoitteiden asettaminen. Tavoitteellisuus nähdään yhtenä stressiä vähentävänä tekijänä, sillä tavoitteet selventävät työkiertoon lähtijän roolia. Työyhteisön kannalta tuleva työkiertolainen osataan ottaa paremmin vastaan ja tiedetään hänen roolinsa työyhteisössä. Ennalta voidaan sopia, mitkä tehtävät annetaan työkiertoon tulevalle. Tämän opinnäytetyön haastateltaville, työkiertoon lähteneille, ei ollut annettu tavoitteita.

5.1.6 Ammatillinen osaaminen

Työkierto lisäsi ammatillista osaamista kaikkien haastateltavien kohdalla jollain ammatillisen osaamisen osa-alueella. Yhden työkierrosta oli niin pitkä aika, ettei hän muistanut, saiko jotain lisää ammatillisesti.

Työkierron pituudella oli merkitystä sille, miten ammatillisen osaamisen koettiin lisääntyneen. Lyhyt työkierto eli kolme viikkoa, ei vielä lisännyt koettua osaamista, mutta jos haastateltava oli ollut työkierrossa kuusi viikkoa tai pidempään, ammatillisen osaamisen koettiin lisääntyneen. Ammatillisella osaamisella käsitettiin tässä työmenetelmien tai hoitotoimien oppimista tai päivittämistä, mutta myös perushoitotyön tekemiseen liittyvän tiedon lisääntymistä. Haastateltavat nostivat esiin kuvakommunikaatiovälineiden käytön (n=1) ja hoitotoimista insuliinin pistämisen (n=2). Asukkaiden omat tietokoneet ja ryhmäkotien erilaiset tietotekniset laitteet lisäävät haastateltavien mielestä asumisviihtyvyyttä ja asettavat hoitohenkilökunnallekin haastetta osata ohjata asukkaita näiden käytössä. Haastateltavat olivat panneet merkille erilaisia toimintatapoja arkipäivän rutiineja helpottamaan ja kertoivat tuoneensa niitä omaan yksikkönsä tukemaan omaa ammatillista osaamistaan.

”Mutta kyllähän se, jos on semmosia tietokoneohjelmia. Siinä saa liikuntaa ja tollasta. Sit se ykskin kuuntelee musiikkia ja katselee lempiohjelmiaan ja etsii niitä sieltä tv areenasta ja niitä kattoo omalla tietokoneellaan. Semmonen ahaa elämys, että rupesin niinku ajattelemaan. Ja että jos en olis mennyt sinne (sanoo ryhmäkodin nimen) ni en mä olis ajatellu sillä tavalla. Että näillä on tämmönen osasto tai tämmönen paikka.” H2

”Ehkä se et siel käytetään kuvia enemmän ku täällä (sanoo ryhmäkodin nimen), et sitä vois tuoda tännekin vähän lisää.” H6

”Tai on kävelevät osastot, niin kyllä ne on vähän ihmeissään, että mitä tällä nosturilla tehdään ja nostellaan” H2

Mäenpään (1998, 57 – 58) tutkimuksessa nousee esiin samoja asioita. Työkierto tuo lisää varmuutta omaan työhön ja työkierrossa opitaan uusia taitoja. Ammatillinen

osaaminen, joka käsitettiin myös tiedon lisääntymisenä, vahvistuu työkierron aikana. Vertailu toisen työhön tuo vahvistusta sille, että tekee itsekin oikeita asioita. Työkierto tuo uutta osaamista myös kapea-alaisemmissa taidoissa kuten atk-, kuuntelu- tai projektien suunnittelutaidoissa.

5.2 Työkierto työssä jaksamisen edistäjänä

Kaikki haastateltavat kokivat työkierron lisäävän työssä jaksamista jollain tasolla. Työssä jaksamisen teemat voitiin luokitella kahteen kategoriaan; Työssä jaksamiseen liittyviin tunnetiloihin ja työhön liittyviin tunnetiloihin. Kahden kohdalla alkukokemukset huonosta perehdytyksestä ja vastentahtoisesti työkiertoon joutumisesta oma asenne ja negatiivisten mielikuvien luominen heikensivät jaksamista ja työmotivaatiota työkierron alussa. Kokonaisuudessaan työkierto kokemuksena oli positiivinen ja auttoi jaksamaan omassa työssään paremmin. Tulokset ovat yhteneväisiä muiden tutkimusten mm. Asikainen (2008, 66) ja Könönen (2005, 47) kanssa.

5.2.1 Työssä jaksamiseen liittyvät tunnetilat

Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että työkierron tulee perustua vapaaehtoisuuteen. Vapaaehtoisuuteen tai ainakin sen kokemiseen liittyi myös itsemääräämisoikeus, voi vaikuttaa omaan työhönsä ja sen sisältöön. Vapaaehtoisesti työkiertoon lähteneet kokivat työkierron tuoneen **piristystä ja virkistystä**. Myös Partasen (2009, 62) tutkimuksessa työkiertoon lähteneet työntekijät kokivat vapaaehtoisuuden olevan ratkaiseva tekijä työssä jaksamiselle.

”Kyl varmasti, jos on vapaaehtoisuuteen perustuva, et ei määrätä menemään johonki, vaan jos ite saa vaikuttaa siihen ni kyl mä koen, et se on piristävää.” H6

Vapaaehtoisuus ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet työkiertoon lähtemistilanteessa vaikuttivat työntekijän omaan asenteeseen. Myös esimiehet arvostavat ennkoluulotonta ja positiivista asennetta, rohkeutta heittäytyä ja ottaa haasteita vastaan (Partanen 2009, 55). Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että omalla positiivisella asenteella oli vaikutusta työkierron onnistumiseen. Kun lähti työkiertoon

avoimin mielin ja oppimaan uutta, sai myös itselleen jotain muutakin kuin työssäoppimista. Työn voi tehdä vapautuneemmin ja rennommin.

”Sitte ku ottaa sen positiivisen asenteen ja ottaa sen siltä kannalta et sielt tulee oppimaan kuitenkin jotain uutta ja se tulee oleen ihan kivaa, ni se auttaa tosi paljon mun mielestä.” H5

Vastentahtoisesti työkiertoon lähtevä asennoituu usein negatiivisesti ja sen vaikutus työkierron onnistumiselle ja työssä jaksamiselle on negatiivinen. Esimiesten tulisi kuunnella työntekijöiden ajatuksia ja toiveita. Kuulluksi tuleminen tukee onnistunutta työkiertoa ja helpottaa sopeutumista ja asennoitumista etenkin työkierron alussa (Asikainen 2008, 68).

Ne haastateltavista, joiden lähteminen oli esimiehen ”määräyksestä”, kokivat oman asenteensa negatiivisena ja olivat luoneet jopa negatiivisia mielikuvia työkiertopaikasta ennakkoon. Negatiivinen asenne vaikutti negatiivisesti sopeutumiseen ja jaksamiseen ja työkierrosta tuli jopa henkisesti raskasta.

”... Mutta sitte mä tein ehkä tästä yksiköstä myös semmosia omia mielikuvia..... ja aatoksia, jotka sitten tavallaan ehkä teki vähän negatiivisen kuvan.” H1

”Se oli henkisesti todella, todella raskas. Ku ite taistelit koko ajan vastaan sitä jaksamista ja haluamista olla yksikössä.” H5

Mutta jos antoi itselleen luvan muuttaa käsityksiään, huomasi myös jotain positiivista tapahtuvan.

”huomaa kun eletään tätä toista viikkoo keskellä viikkoo ni on jo paljon helpompaa. Lähtee töihin ja olla töissä. Jaksaa jo.” H5

”Vaikka mä en alunpitäen ollu oikein suostuvainen tähän tehtäväkiertoon, mutta et on tää ollu ihan hyvä.” H1

5.2.2 Työhön liittyvät tunnetilat

Haastateltavat kokivat työkierron tuovan vaihtelua omaan työhön. Työkierrosta sai voimia jaksaa omaa työtään ja uutta motivaatiota, etenkin jos oli työskennellyt monia vuosia samassa paikassa samojen ihmisten tai asukkaiden kanssa. Työkierrossa pääsi tutustumaan uusiin ihmisiin ja sai uutta näköalaa omaan työhön. Kolme haastateltavaa koki työkierron hengähdystauoksi omasta työstä. Erityisen positiiviseksi koettiin juuri se, että oli aikaa. Ehti olla asukkaiden kanssa eritavalla kuin omassa yksikössään. Tähän vaikutti se, että sai keskittyä perustehtävään, asukkaan hoitamiseen ja sen jokainen jo osasi. Muut työt jäivät sitten vakiotyöntekijöille. Työ kokonaisuudessaan koettiin helpommaksi, paineettomaksi, etenkin jos työkierto kesti vain kolme viikkoa.

”Alko vähän semmonen kyllästyminen alaan olla jo ku samas paikas pyörii vaan. Se piristää ittee, ku näkee jonkun ihan uuden ympäristön. Kyl se muutenkin tuli, et olis kiva nähdä muuta välillä. Tuli niin rutiinin omaisesti kaikki tehtyy.” H4

”Siellä oli hyvää, siellä on erilainen henkilöstöjako, kaks aamussa, kaks illassa, yks yössä. Ni se ei oo niin kuormittavaa, tai no kuormittavaa, mutta se ei oo niin hektistä ku meillä täällä tää. Ehti olla niitten asukkaitten kanssa ja se oli positiivinen kokemus kyllä että.” H3

”Sit tää anto mulle sellasen hengähdystauon omasta duunista et se oli mun mielest loppujen lopuksi ihan hyvä kun mä läksin.” H1

Jos oma työ on alkanut muodostua rutiiniksi ja toistaa itseään, on työkierto koettu vaihteluksi arkeen ja virkistykseksi itselle. Työkierrossa oppii olemaan toisten ihmisten kanssa, koska täytyy kysyä kun ei osaa. Vaikka joutuu opettelemaan uutta ja tekemään sekä ottamaan vastuuta uudessa yksikössä, työtä ei koeta yhtä stressaavaksi tai kuormittavaksi kuin omassa työssä. Työkierrossa saa etäisyyttä myös kiireeseen kokemuksena. Kiire voi olla rutiineista johtuva opittu tapa tai todellinen resurssien vähyydestä tai työn ogranisoinnista johtuva ongelma. (Karhu & Selivuo 2004, 14)

Työkierrossa ei välttämättä ollut samoja vastuita ja sai olla noviisi, joka voi kysellä ja olla tietämätön. Työkierrosta sai energiaa kun ymmärsi juuri tämän, että voi olla se,

joka ei tiedä ja saa kysellä. Vaikka tietämättömyys koettiin raskaana silloin, kun perehdytys oli heikkoa, niin sen voi kääntää positiivisuudeksi heittäytymällä vastaanottavaksi osapuoleksi. Jos antoi itselleen mahdollisuuden opetella asioita uudestaan, niin asukkaatkin tuli huomioitua uudella tavalla. Kun työntekijä ei ennakolta tiedä, miten asukkaan kanssa toimitaan, asukas pääsi itse kertomaan asioistaan, mieltymyksistään ja toiveistaan.

”Voi kysyy kaikkee tyhmää. Ai jaa mites. Näytäpäs mites tää menikään. Ei tarvii esittää niin pätevää kokoo aikaa. Siel voi ottaa semmosen rennoman asenteen, koska sull ei oo kaikki vastuita, mitä sul ois omassa paikassa.” H4

”Täs ku menee työkiertoon, sul on tuntemusta asioista etukäteen jo ainut uus asia on ne uudet asukkaat. .Niit on kiva opetella uudestaan, et hei mitä, kuka sä oot. On kiva luoda uusia asiakassuhteita niiden kanssa. Kyl siin energiaa saa ihan selkeesti enemmän tähän hommaan. Oon jaksanu täällä olla sitte.” H4

Työkierto auttoi näkemään oman tekemisen uudessa valossa. Asioita oppii suhteuttamaan toisella tavalla. Kaikki ei ole niin vakavaa ja asioita voi ottaa vähän rennommin ja silti ne tulee tehtyä. Ikään kuin sokeudutaan omaan tekemiseen eikä osata suhteuttaa sitä enää kokonaisuuteen. Uuden näkemyksen saaminen auttoi ymmärtämään ja jaksamaan omaa työtään paremmin.

”Et aah se on katastrof ja sit mä oon..., et ei se nyt oo niin katastroof! Et tuollaki tehä nui ja näi ja ihan hyvin menee, silleensä että ku ihmiset on et teillä on noin ja meillä on näin. Mä sanon, että niin. Niin et se sit vähän suhteuttaa, kun sä vähän kierrät. Eikä sit ajattele heti että ... miks noin.” H2

”Sä sait tehä vähän niin ku vapaammin vapaammalla tyylillä niitä hommia, ku pääs vähän muualle.” H4

Työssä jaksamiseen vaikutti myös työyhteisön ilmapiiri. Kaikki haastateltavat nostivat esiin työyhteisön ilmapiirin ja sen merkityksen työkiertoon tulijan näkökulmasta.

Ilmapiiri merkitsi paljon. Kolme haastateltavista koki, että työyhteisön ilmapiiri oli ollut positiivinen ja vastaanottavainen. Työkiertoon tulija otettiin heti mukaan työporukkaan, hänestä oltiin kiinnostuneita, kyseltiin kuulumisia ja työkieron aikaisia kokemuksia. Hänen kommenttejaan ja ehdotuksiaan otettiin huomioon. Häneltä haluttiin oppia uutta. Työkierto nähtiin työyhteisöä rikastuttavana ja se antoi työkierrossa olevalle positiivisia kokemuksia, joiden todettiin lisäävän jaksamista.

”Tai jos joku työkaveri näki siellä muualla, et miten sä toimit asukkan kanssa. Ni sit ne alko, et ai jaa, ai et sä teet tolleen. Ai niin voihan ton noinkin tehdä muuten että. Jotenki sillai hoksaa. Se toimi molemmin puolin samanlaista. Joo mut kyl siellä kyl ne toi esiin semmosia. Sit muuten vaan tuli et tuli parannusideoita mieleen ja sano vaan sit ääneen et oisko tämmönen mitenkään mahdollista. H4

Kolme haastateltavista sanoi ilmapiiriin olleen hieman negatiivinen ja työyhteisöön oli vaikea saada kontaktia tai päästä sisään. Palautetta ei annettu ja asioiden hoitaminen oli sekavaa. Tämä saattoi johtua myös siitä, että näiden kaikkien kolmen kohdalla perehdytys ei ollut ihan parasta mahdollista.

”Sen takii ei itekään, jos nyt tarkemmin mieltii ni alkanut hirveesti ehdottamaan mitään uusia käytäntöjä, että...” H3

”... et niil on niin tiivis se työyhteisö ja ne omat jutut, et siihen oli ehkä vähän vaikee päästä. Päästä mukaan siihen työyhteisöön.” H6

Työkierto on työyhteisöä rikastuttava kokemus. Avoin ilmapiiri ja avoimuus uusia asioita kohtaan lisää työyhteisön kykyä ottaa vastaan työkiertoon tulija positiivisella tavalla ja hyödyntää hänen tuomansa uusi tuulahdus työyhteisöön. Tällainen työyhteisö voi oppia uutta ja hyödyntää työkiertoon tulijan osaamista. Samalla tavalla se toimii myös vastavuoroisesti. Työkierrosta tuleva työntekijä otetaan positiivisesti vastaan ja hänen kokemuksistaan ollaan kiinnostuneita ja halutaan tietää mitä uutta hän on oppinut ja voiko tätä uutta oppimista hyödyntää omassa työyhteisössä. Juuri oppivassa organisaatiossa ja positiivisessa työyhteisössä työkierrosta saatu uusi tieto ja taito siirtyy muille työntekijöille. (Partanen 2009, 59; Varila ja Kallio 1992, 101)

Osa haastateltavista (n=4) koki haasteellisena, jos siirtymisestä tulee jatkuvaa työpisteestä toiseen kiertämistä. Pidemmän päälle ei ehkä jaksakaan enää sitoutua eikä asennoitua positiivisesti. Ainaisen uuden opettelu koettiin haasteeksi. Jos ennen oli voinut keskittyä opettelemaan yhdeksän asukkaan perushoidon ja asumiseen liittyvät muuttajat, nyt opeteltavana oli omien lisäksi kahden muun ryhmäkodin asukkaat ja heidän erityistarpeensa. Tarvitaan aikaa orientoitumiseen ja toiseen työyhteisöön siirtymiseen. Myös työntekijöiden ikä vaikutti työssä jaksamiseen. Työntekijät toivoivat, että esimies kuuntelisi heitä ja pitäisi heidän puoltaan. Kaikki eivät jaksanut yhtä paljon. Miten jatkossa huomioitaisiin työntekijöiden erilaisuus ja työyhteisöjen erilaisuus? Ryhmäkodit ovat erilaisia ja niissä asuvien asukkaiden tarpeet erityisiä, joten kaikkia ei voi laittaa samaan muottiin ja syitä eriarvoiselta tuntuvaan kohteluun pitäisi selittää. Se avaisi keskusteluja ihan eri tasoille. Ei pohdittaisi sitä, miksi jossain toisessa ryhmäkodissa on kaksi aamussa ja toisessa vain yksi.

”Miettii myös tätä, että ehkä joillekin on pelko lähteä tehtäväkiertoon. Se ikä varmaan tuo sitä omaa haastetta.” H1

”Ehkä pieni miinus puoli on se et jos siitä tulee pitkäaikasta ja jatkuvaa vaihtelua, ni siihen väsy, uuden oppimiseen aina uuteen paikkaan ja sit enää jaksaa asennoitua siihen ja väsy siihen ainaiseen kiertämiseen.” H4

5.3 Työkierto yhteistyön vahvistajana

Tutkimuskysymykseen miten työkierto tukee työyhteisöissä yhteistoiminnan vahvistumista haastateltavat nostivat esiin yhteisen toiminnan ryhmäkotien välillä ja henkilöstön yhteiskäytön. Yhteinen toiminta koettiin positiiviseksi ja mukavaksi tavaksi tutustua toiseen ryhmäkotiin ja sen asukkaisiin ja työntekijöihin. Sen jopa todettiin edistävän tutustumista paremmin kuin yhteiset kokoukset (n=1). Henkilöstön yhteiskäytöstä keskusteltaessa haastateltavien mielipiteet jakautuivat voimakkaasti. Yhteiskäyttö todettiin hyväksi, jos työntekijäresurssia ohjataan ryhmäkoteihin riittävästi. Työkierto madalsi kynnystä lähteä tekemään sijaisvuoroja toiseen ryhmäkotiin kahden haastateltavan kohdalla.

5.3.1 Yhteistoiminnan vahvistuminen

Osa haastateltavista (n=3) koki, että työkierto lisäsi yhteistoimintaa ryhmäkotien välillä. Henkilökunta oli tullut tutummaksi toisilleen ja esim. idän alueen yhteisissä kokouksissa oli uskallettu olla rennommin ja tutustua toisiinsa. Kehittämispäivissä oli ollut helpompi mennä samaan työryhmään toisen ryhmäkodin työntekijöiden kanssa. Oli uskallettu ottaa kantaa asioihin rohkeammin ja kysyä apua ja neuvoa toisesta ryhmäkodista.

”Kun muistaa niitä alkuaikojen kokouksia. Kaikki oli tuppisuuna ja näin. Nythän tuolla ihmiset ihan rennosti ovat jo.... Aina oltiin niissä samoissa ryhmissä. Ja nyt ihmiset menee mielellään, ryhmiytyvät jo.”

H2

Kaksi haastateltavista mainitsi yhteisen tekemisen lisäävän tietoa toisesta ryhmäkodista ja sen asukkaista. Ryhmäkotien yhteinen elämysryhmä oli jo järjestänyt tapahtumia, retkiä ja vierailuja ryhmäkoteihin. Näiden vierailujen todettiin lisänneen tutustumista muihin työntekijöihin ja asukkaisiin.

”Nythän meillä on niitä elämysryhmiä. Niissä näkee asukkaat, ainakin melkein kaikki asukkaat, niin ulkonäöltä. Ai toi on tuolta, ai toi on tuolta. Tulee tutuksi.”

H3

”Mut sitten tää elämysryhmän toiminta saattaa olla semmonen joka lähentää. Et ku tehdään jotain ryhmäkodit yhdessä ja sit ku siin on asukkaatkin mukana ja sit nekin, jotka ei oo ollut kierrossa, ni niille tulee ne muut asukkaat tutuksi.”

H6

Työkierto on yksi keino lisätä tietoa eri yksiköiden välissä. Se antaa mahdollisuuden verkostoitua ja laajentaa omaa ymmärrystään toisesta yksiköstä. Yhteinen tekeminen erilaisissa projekteissa lähentää työntekijöitä ja parhaimmillaan johtaa tehokkaaseen yhteistyöhön. (Mäenpää 1998, 79; Partanen 2009, 70)

5.3.2 Henkilöstön yhteiskäyttö

Osa haastateltavista (n=4) koki, että työkierto lisäsi henkilöstön yhteiskäyttöä. Yksi ei osannut sanoa ja yhden mielestä ei lisännyt, koska aina oli minimimiehitys. Haastateltavat (n=4), jotka olivat olleet työkierron jälkeen uudelleen lyhyemmän sijaisuuden tai yhden vuoronvaihdon työkiertopaikassa kokivat, että työkierto madalsi kynnystä lähteä uudestaan tähän ryhmäkotiin. Lähteminen ei tuntunut enää niin pelottavalta, koska paikka oli tuttu ja asukkaat tuttuja. Myös toisinpäin oli ollut helpompi pyytää apuun henkilöä, joka jo tunsipaikan ja asukkaat sekä tiesi miten ryhmäkodissa toimitaan. Enää ei tarvinnut perehdyttää niin tarkasti, vaan työntekijä voi ryhtyä heti töihin. Tällaisella joustavalla liikkumisella saadaan aikaan kustannussäästöjä ja voidaan varautua etukäteen työvoimapulaan ja yllättäviin tilanteisiin nousi esiin myös Hongiston (2005, 72) tutkimuksessa.

”Et ku on ollut näit puutteita ni (sanoo työntekijän nimen) on tullut tuolt (sanoo ryhmäkodin nimen) ja se on helpompaa meille et ku se on ollu täällä kierrossa ja tuntee nämä asukkaat ja osaa toimia ja avittaa sitäkin.” H6

”Siinä oli niinku se tavoitteena, että sitte kun sä joudut sinne niinku extempore kiertämään, et jos joku sairastuu, nii sä tunnet ne” H2

”Mä ymmärsin, et täs on juuri se ideana, että paikataan sitten ensisijaisesti jos siihen pystytään heidän puutettaan ja akuutteja poissaoloja ja sen sellasta.” H3

Henkilöstön yhteiskäyttö mahdollisti akuutteihin esim. sairauspoissaoloihin tai asukkaiden vienteihin ns. oman henkilöstön käytön. Tällaisissa tilanteissa yhteisestä työvuorosuunnittelulistasta voitiin katsoa missä ryhmäkodissa oli työntekijä, joka voi tulla auttamaan vaikka muutamaksi tunniksi, ettei tarvinnut palkata ulkopuolista sijaista.

”...jos omassa yksikössä ei riitä resurssit viemään jotain lääkäriin tai hammaslääkäriin tai vastaavaan, ni pystytään lainaamaan

toisesta yksiköstä siks aikaa, ihan sen tunnin, parin ajaks ylimääräinen siihen meidän työhön.” H5

Työkierrossa henkilökunnan ammatillinen osaaminen laajenee käsittämään kaikki kolme ryhmäkotiä, jolloin ”paikkaaminen” akuuteissa tilanteissa on helpompaa. Laaja-alainen osaaminen on yksi muuttumisosaaamisen osa-alue, joka on tämän päivän aitoa osaamista hoitotyössä ja tähän liittyy myös kyky siirtyä joustavasti työyhteisöstä toiseen ja nousee esiin myös Metsämuurosen (2000, 99 – 103) tutkimuksesta. Työkierto lisää työntekijän monitaitoisuutta ja joustavuutta, rohkeutta ja uskallusta lähteä sijaistamaan toiseen yksikköön, sillä tällaisia työntekijöitä tarvitaan akuutteihin sairaspotilaisiin, koulutussijaisiksi ja vuosilomia sijaistamaan (Hongisto 2005, 72). Kaksi haastateltavasta totesi, että heille on ihan helppoa lähteä tekemään vuoroja toiseen ryhmäkotiin, koska he olivat olleet siellä jo työkierrossa.

”Tulevaisuudessa on ihan sama jos mulle on laitettu kolme vuoroa jonnekin muualle, ni se on ihan helppo mennä sinne tehdä ne kolme vuoroa tai se yks vuoro siellä.” H5

”Ja on se tietysti itellekin paljon helpompaa lähteä vaik johonkin (sanoo ryhmäkodin nimen) sijaistaan vuoroksi tai jos siel on puutteita ni, koska on ollut siel aikasemmin ja tuntee paikat ja niille on tietysti helpompaa ettei tuu joku ihan uus tyyppi sinne ensimmäistä kertaa.” H6

Muuttuvan työnkuvan ymmärtäminen ja hyväksyminen kertoo siitä työntekijöiden tahtotilasta, jolla saavutetaan mahdollisimman tehokas hyöty työkierrosta tulevaisuudessa (Partanen 2009, 70).

5.4 Työkierto tulevaisuuden työmenetelmänä

Lähes kaikki (n=5) haastateltavat pitivät työkiertoa tulevaisuudessa hyvänä asiana. Työkierrossa saa ottaa vähän etäisyyttä omaan työhön ja työyhteisöön. Neljä haastateltavista oli sitä mieltä, että kaikkien tulisi osallistua työkiertoon tasapuolisesti ja peräänkuuluttivat oikeudenmukaisuutta ja yhtenäistä linjaa, pelisääntöjä. Myös työntekijöiltä odotettiin vastuunottoa lähteä työkiertoon ja oppimaan uutta, että kukaan ei saa jäädä ainoastaan omaan ryhmäkotiin. Työntekijöiden kehittyminen ja ammatillisen

osaamisen uudistaminen työkierrossa liittyy vahvasti vastuuseen koko organisaation kehittämisestä (Partanen 2009, 75).

”Et olis semmonen yhtenäinen linja, et se ois täysin vapaaehtoista, ja puhuttas silleen et jokainen käy jossain vaiheessa jossain kierrossa ettei se olis epätasa-arvoista se kierto.” H6

”Tasapuolisesti kaikki käyvät. Että ei oo semmosia, jotka saavat jäädä sinne omaan yksikköön onneikkaasti.” H3

”Mun mielestä se ainakin pitäis olla semmonen säännöllinen. Tai sen pitäis olla vaikka kahden vuoden välein. Että sit lähet vaikka kahden vuoden väliein kuus viikkoo.” H2

Työkierto nähdään loistavana mahdollisuutena kehittää työntekijän ammatillisuutta ja työyhteisön toimivuutta. Työkierto tarjoaa työssäoppimisen mahdollisuuden paitsi ammatillisten taitojen osalta myös asenteiden ja suhtautumistapojen tarkastelun osalta. Työkierron tulisi olla tavoitteellista ja siihen tulisi sitoutua koko työyhteisön. Tavoitteiden asettamisessa työntekijä on avainasemassa, mutta jos työyhteisöön tarvitaan jotain uutta osaamista, myös esimies voi olla mukana asettamassa tavoitteita. (Karhu & Selivuo 2004, 16)

5.4.1 Lähtökohtana avoimuus

Avoimia pelisääntöjä peräänkuulutettiin, koska asia puhututtaa kahvipöydässä ja työyhteisöissä. Työntekijät eivät halua kokea, että ovat epätasa-arvoisessa asemassa. Pelisäännöt loisivat työkierrolle raamit. Työntekijät tietäisivät mitä heiltä odotetaan ja mitä he odottavat työkierrolta. Suunnitelmallisuus ja hyvä organisointi selkiyttäisivät koko työkiertoa prosessina. Tietoa haluttaisiin lisää ja avoimuutta toivottiin keskusteluihin. Myös Partasen (2009, 75) tutkimuksessa esimiehet kokivat tiedon puutteen ongelmaksi. Keskustelun tulisi olla avointa ja tapahtua erilaisissa foorumeissa, että tieto tavoittaisi kaikki työntekijät. Tieto lisäisi työntekijöiden ymmärrystä työkierrosta mahdollisuutena ammatillisen kouluttautumisen ja ihmisenä kasvun näkökulmasta.

”Täähän herättää jatkuvaa keskustelua jokaisessa ryhmäkodeissa. Tai melkein päivittäin on pöydällä ja puheissa.” H3

”Silloin alussa herätti tosi paljon puhetta se kun (sanoo ryhmäkodin nimen) tosi moni joutu lähtemään..... Et miks meidän pitää, ku niittenkään ei tarvii.” H6

Kuinka pitkä aika olisi sitten sopiva, että ehtii tutustua ryhmäkodin arkeen, sen päivä-rutiineihin ja asukkaisiin? Kolme tutkittavista on sitä mieltä, että kolme viikkoa oli aivan liian lyhyt aika. Kolmessa viikossa ei ehtinyt tutustua työntekijöihin, asukkaisiin tai ryhmäkodin arkirutiineihin, sillä kolmen viikon jaksoon tuli vapaapäiviä ja etenkin jos teki yövuoroja, päivävuorojen määrä jäi tosi pieneksi. Kolme viikkoa meni nopeasti eikä antanut mitään uutta ammatillisesti. Työntekijät olivat huolissaan työkiertoon tulevien työntekijöiden sitoutumisesta ja motivaatiosta oppia asukkaista, jos aika oli liian lyhyt.

”... jotka tulee kolmeks viikoks et miten ne paneutuu tähän kolmeen viikkoon, tuleeko sellanen hälläväliä asenne. Työntekijänä sä voit tulla sillä asenteella et täs mennään kolme viikkoo miten sattuu et ei oo väliä. Ei tartte ajatella, että teetkö jonkun työn hyvin tai miten vaan tai sit se on sun omasta moraalista kiinni miten sä teet, mutta ei ole painetta.” H1

Myös omasta oppimisesta liian lyhyen ajan puitteissa oltiin huolissaan. Haastateltavat kokivat, että heille ei anneta mahdollisuutta opetella asioita tarkemmin, vaikka itsellä olisi halua. Kolmessa viikossa ehtii nähdä kaikki vuorot, mutta voi olla että ihan kaikkien asukkaiden kanssa ei ehdi tutustumaan kunnolla.

”ku mietin sitä aikaa, kuinka pitkään haluu olla missäkin, niin kolme viikkoo on ihan huomattavasti liian lyhyt aika olla. Jos olis esim. yheksän viikkoon putkeen yhdessä paikassa ni sais semmosen tatsin siihen hommaan, tuntuis et niin kuin ois aina ollu siellä” H4

Muunlaisiakin mielipiteitä oli. Kolme haastateltavista oli sitä mieltä, että kolme viikkoa riittää oppimaan toimintamallin ja perusasiat. Yhden haastateltavan mielestä ensimmäisellä kerralla riittää vähemmän aikaa, mutta vastaukseen vaikutti

haastateltavan kokemus heikosta perehdytyksestä ja vaikeudesta päästä sisään työyhteisöön.

”Kyl se kolme viikkooo riittää siihen, et oppii sen toimintamallin. Kyl siin oppii tietämään kuka lähtee mihinkin ja millon. Milloin tulee ja milloin herätetään milloin saa lääkkeit ja sen sellaista. Kolmen viikon työkierrolla oppii tekemään sen yhden tai kahden päivän vuoron.” H3

”Mun mielestä se kolme viikkoo on ihan hyvä silloin ekalla kertaa. Sit jos halua mennä toiste, ni sit vois olla pitempi pätkä.” H6

5.4.2 Lähtökohtana positiivisuus

Työkiertoon lähtijälle annettiin paljon hyviä vinkkejä. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että oma positiivinen asenne ratkaisi työkierron onnistumisen. Työkiertoon mennään opettelemaan uutta ja silloin pitää antaa itselleen mahdollisuus olla se novii si. Pitää osata ottaa vastaan uutta ja hyödyntää se omassa työssään. Positiivinen asenne tukee uuden oppimista ja työssä jaksamista, samoin avoin mieli. Ennakkoasenteita tulee välttää, jotta sopeutuminen olisi helpompaa. Työkierrossa saa etäisyyttä omaan työhön ja oppii katsomaan omaa työtään ulkopuolisen silmin. Oppii kyseenalaistamaan omia tekemisiään ja saattaa löytää tehokkaampia työtapoja itselleen ja työyhteisölleen. Toisaalta asukkaat hyötyvät virkeämmästä ja motivoituneemmasta työntekestä, joka jaksaa taas kuunnella kaikki samat stoorit vuosien varrelta.

”Positiivinen asenne. Jättää vanhat työt omalle duunipaikalle. Tyhjentää mielen kokonaan ja menee, ei nyt ”uudelleen syntyneenä”, mutta semmosen puhtaan mielen kanssa sinne uuteen paikkaan. Ja ottaa kaiken tiedon vastaan mitä annetaan. Tarttuu siihen ja nauttii siitä työstä mitä siellä saa tehdä, koska se on täysin erilaista, ku mitä omassa yksikössä on ollu.” H5

”Sitä ei sais semmosii ennakokuvia tehdä siitä mihin on menossa, sitä pitää vähän avoimin mielin ja kattoo, et mikäs tää juttu on täällä. Siin tulee aika helposti, et jos tekee ennakkomielikuvia siit paikasta mihin oot

menossa. Ni sit jollaitavalla järkytyt siin alussa ja siin tulee pari ekaa päivää aika epämiellyttäviä kokemuksia.”H4

Vaikka lähteminen omasta tutusta ja turvallisesta työpaikasta voi olla haasteellista, kannattaa lähteminen ottaa oppimisen kannalta. Kokemuksesta saa itseluottamusta ja rohkeutta tarttua kaikenlaisiin töihin. Muutosvalmius paranee. Työkierto vaatii työntekijältä stressinsietokykyä ja kykyä kestää epävarmuutta ja osaamattomuuden tunnetta, mutta positiivisella mielellä, hyvällä asenteella ja motivaatiolla työkierrosta syntyy myönteinen kokemus. (Asikainen 2008, 80)

Työntekijän valmistautumista etukäteen pidettiin tärkeänä. Tutustuminen työkiertopaikkaan kannattaisi tehdä hyvissä ajoin. Työmatkoihin ja siitä johtuviin omiin aikatauluihin liittyvät muutokset olisi myös hyvä ottaa huomioon. Kun oli käynyt tulevassa työkiertopaikassa oli helpompi orientoitua paikkaan ja tuleviin työntekijöihin. Voi valmistua henkisesti tulevaan muutokseen.

”Vähän valmistautuu henkisestikin siihen jo, siihen hommaan. Ja sit on nää kaikki siirtymiset. Työmatkat ja arkisia faktoja joita joutuu miettimään siinä kohtaa kanssa. Suurempia. Mä ainakin tykkään käydä siinä paikassa ennen kuin mä meen sinne.. käy siellä yhen kerran olkoon kuukaus aikasemmin tai kaks kuukautta aikasemmin ennen ku menee sinne töihin ni käy niinku näyttäytymässä siel ees yhen kerran. Itelleenki et ai niin tänne mä oon sit tuloss seuraavaks.” H4

Työyhteisölle annetut vinkit liittyvät työyhteisön positiiviseen asenteeseen ja ilmapiiriin kaikissa haastatteluissa. Uusi työntekijä tulisi ottaa iloisesti ja avoimesti vastaan ja mukaan työyhteisön jäseneksi. Koko työyhteisön voimin sitouduttaisiin antamaan hyvä perehdytys ja positiivinen kuva meistä. Työyhteisössä oltaisiin kiinnostuneita kuulemaan työkiertolaisen ajatuksia ja ehdotuksia. Kuulemaan kokemuksia toisesta työyhteisöstä ja heidän työmenetelmistään. Oltaisiin valmiita kyseenalaistamaan omia käsityksiä työstä ja oikeasti perustelemaan, miksi meillä toimitaan näin, jos on tarve. Oltaisiin avoimia uudelle ja kokeilunhaluisia innovatiivisillekin ehdotuksille. Otettaisiin työkiertolainen haasteena oppia uutta häneltä eikä vain toisinpäin.

”... ja et otettais mukaan siihen työyhteisöön. Et tulis semmoinen tervetullut olo.” H6

”Jotenkin nekin niinku odottaa et sinne tulis joku uus välillä tekemään vähän eri tavalla. Vaikkei ne sitä myönnäkkään.” H4

5.5 Työkierto johtamisen näkökulmasta

Osa haastateltavista (n=2) koki esimiehen roolin positiivisena ja kannustavana, osa (n=2) neutraalina ja osa (n=2) negatiivisena. Kokemukseen vaikutti vahvasti se, miten esimies oli tuonut työkiertoon liittyviä asioita esille ja miten avointa keskustelu työkiertoon lähtemistilanteessa oli. Tulos korreloi sen kanssa, miten haastateltavat olivat kokeneet lähtötilanteen omalta kohdaltaan. Kaikki vapaaehtoisesti työkiertoon lähteneet (n=3) kokivat esimiehen roolin koko työkiertoaikana positiivisena (n=2) tai neutraalina (n=1). Sen sijaan työkiertoon määrätty (n=3) työntekijät kokivat esimiehen roolin negatiivisena (n=2) tai neutraalina (n=1). Esimiehen rooli jakautui alaluokkiin; Lähtötilanne/vapaaehtoisuus, esimiehen rooli työkierron aikana ja kokemustiedon kerääminen työkierron jälkeen.

5.5.1 Ennen työkiertoa

Kaikki haastateltavat nostivat esiin hyvin voimakkaasti sen, että työkiertoon lähtötilanteessa tulisi kuunnella työntekijää. Työkiertoon lähteminen oli iso haaste ja saattaa pelottaa etenkin niitä, jotka olivat olleet samassa työpaikassa pidemmän aikaa. Lähteminen vaati rohkeutta ja uskallusta astua pois mukavuusalueeltaan tuttujen asukkaiden ja työntekijöiden luota. Lähtemisen tuli perustua vapaaehtoisuuteen ja yhdessä tehtyyn sopimukseen esimiehen ja työntekijän välillä. Alun perin työkierto esitettiin mahdollisuutena tutustua toiseen ryhmäkotiin, vasta myöhemmin alettiin puhua henkilöstön yhteiskäytöstä.

”Ehkä ois toivonut, että olis ollut keskustelua, et ois kysynyt toiveita, ettei olis ollu semmonen ilmotusluonteinen asia.” H6

”Koska alun perin oli puhetta siitä että työkiertoon saa lähteä vapaaehtoisesti jos halutaan ja siitä voidaan keskustella ja kysellä, että

haluatko lähteä ja mun mielestä oli puhetta, että tehdään kirjallisesti se sopimus, et sovitaan esimiehen kanssa yhdessä ne ajat” H5

”Jotkut ei halua mennä ku ne on tottunu siihen, et näin tehään. Pelottaa ehkä lähtee uuteen sitten.”H4

Työkiertoon lähtevän työntekijän stressiä helpottaa riittävän ajoissa aloitettu valmistelu. Työntekijälle jää aikaa orientoitua uuteen paikkaan ja mahdollisesti uusiin työtehtäviin. Tavoitteet ja kirjalliset sopimukset selventävät työntekijän roolia uudessa ympäristössä. Työkiertoon lähteminen tulisi perustua työntekijän omaan haluun ja vapaaehtoisuuteen ja tarvittaessa esimiehen tulee perustella syyt lähtemiselle. (Partanen 2008, 47 – 49)

Tietysti työkiertoon lähtötilanteessa vaikutti työntekijän oma asenne ja halu lähteä tutustumaan uuteen paikkaan heti kun se oli mahdollista. Vapaaehtoisesti työkiertoon lähteneet (n=3) asennoituivat lähtötilanteessa positiivisesti työkiertoon ja pitivät juuri vapaaehtoisuutta oleellisena omaan positiiviseen suhtautumiseen. Kun työkierto tuli mahdolliseksi, he olivat itse ilmoittaneet halukkuutensa osallistua työkiertoon. He olivat ottaneet asian keskusteluun kehityskeskustelussa ja sopineet esimiehen kanssa järjestelyistä. Lähtemistilanteessa heidän oma motivaationsa oli parempi ja heidän kokemuksensa työkierrosta kokonaisuudessaan oli myös positiivinen.

”Mä tota lähdin sinne vapaaehtoisesti, et mä ilmoittauduin ite siihen. Ja se asenne oli varmaan just sen takii positiivinen” H3

”Joo otettiin noissa keskusteluissa, kehittämiskeskusteluissa ja muissa tuli puheeksi että voisko tämmönen olla hyvä juttu välillä.” H4

”Nii minä heti sitten (sanoo esimiehen nimen) sanoin, että mä lähen ja mielelläni läksin.”H2

Sen sijaan kolme muuta haastateltavaa ilmoitti, että heidän lähtemisensä oli hieman epämääräistä niin ajankohdan kuin työkierron pituudenkin suhteen. Tieto työkierrosta oli tullut työpaikkakokouksen tai esimiehen kanssa käytyjen keskustelujen yhteydessä, mutta lähtemiseen liittyvä päätös ei haastateltavan kokemuksen mukaan ollutkaan

hänen. Päätöstä pidettiin esimiehen tekemänä ja ilmoitusluonteisena asiana. Pahimmassa tapauksessa työntekijä oli saattanut lukea työkierrosta työvuorolistasta. Lähtötilanteen epävarmuus ja siitä seurannut oma negatiivinen asenne oli vienyt työkierrosta paljon ja työkierrosta oli jäänyt huono kokemus.

”Et tavallaan esimies päätti sen loppujen lopuksi mun puolesta... mutta En kai mä sitä sen enempää siinä miettiny” H5

”No se oli,.. no ensinnäkin se tapahtu silleen, et mulle vaan ilmotettiin, et mä lähen (sanoo ryhmäkodin nimen) kolmeks viikkoo, et ei silleen kysytty, et haluuks mä lähtee vai haluisiks mä lähtee (sanoo toisen ryhmäkodin nimen) et siit tuli vähän semmonen.. En ollu kovin innokas lähtemään tai ei ollu mieluista. Vähän semmonen voisko sanoo negatiivinen asenne” H6

”Mutta oon kuullu, että on tapahtunut, että listalla on vaan yhtäkkiä eikä oo mitään puhuttu sen henkilön kanssa. Mä en tiedä onko nää huhupuheita voiko tää olla edes mahdollista” H3

Vapaaehtoisesti lähdetäessä työntekijän oma motivaatio ja orientaatio on korkeimmillaan. Esimiehen tuki käytännön järjestelyissä on merkittävä, mutta työntekijän osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien toteutumista lähtötilanteessa pidetään tärkeimpänä tekijänä työkierron onnistumisen kannalta. (Asikainen 2008, 75)

Avointa keskustelua peräänkuuluttivat lähes kaikki haastateltavat (n=5). Työkiertoon lähtemisen yhteydessä haastateltavat kokivat, että heitä ei kuunneltu. Vaikka osalla (n=3) lähteminen lähti omasta halusta, asioiden hoitamiseen toivottiin lisää osaamista. Etenkin tiedottaminen asioista koettiin liian vähäiseksi. Tietoa työkiertoon lähtemisestä haastateltavat kokivat saaneensa heikosti. Alkuun esimiehet eivät pystyneet antamaan tarkkoja päivämääriä tai riittävän selvästi ajanjaksoa, jonka työntekijä olisi kierrossa. Asioita hoidettiin liian lyhyillä varoitusajoilla eikä haastateltaville annettu aikaa orientoitua lähtemiseen. Avoimempi keskustelu ja työntekijän toiveiden kuunteleminen olisi tuonut tunteen siitä, että lähtijää kuunnellaan. Tunne ja kokemus

kuulluksi tulemisesta työkiertoon lähtemistilanteessa vaikutti koko työkierron onnistumiseen.

”ois voinu vaikuttaa siihen ennakkoasenteeseen siinä, kun menin sinne..” H6

”Sillä, et miten tuo asiat esille. Ja miten nopeesti tai hitaasti. Et miten paljon sul on aikaa ihmisenä varautuu siihen työkiertoon ja miten esimies on tuonu asian esille ja millä tavoin se on kertonut syyt periaatteessa, et miks hän on ajatellut et olis hyvä lähtee työkiertoon just tän tietyn ihmisen.” H5

Lähiesimies on avainasemassa työkierron onnistumisessa. Työkierto on osa muutosprosessia ja muutoksen johtamisessa esimieheltä odotetaan avoimuutta, hyviä vuorovaikutus- ja organisointitaitoja, aitoa kiinnostusta työntekijästä ja tiedonkulun aukotonta osaamista. Tiedottamisen tulisi olla mahdollisimman avointa ja tapahtua hyvin varhaisessa vaiheessa. Esimiehen tehtävä on myös tarkistaa, että tieto on kaikilla työntekijöillä. Esimieheltä odotetaan vastauksia kysymyksiin ja aikaa kuunnella työntekijää. Työntekijän osallistaminen motivoi ja sitouttaa työntekijää tehokkaampaan työntekoon. (Asikainen 2008, 72; Metsämuuronen 2000, 138; Partanen 2009, 51)

5.5.2 Työkierron aikana

Kaksi haastateltavaa toi esiin esimiehen roolin muutosprosessissa. Esimies oli organisoija, joka hoiti mm. työkierron käytännönjärjestelyt. Esimiehen koettiin olevan ”puun ja kuoren välissä” kuunnellessaan toisaalta ylhäältä tulevia määräyksiä ja ohjeita ja toisaalta alaisiltaan tulevia kommentteja muutoksesta ja sen tuomasta paineesta. Työnkuvan muuttuminen loi paineita työn organisointiin ja ajan riittävyyteen, mutta toisaalta esimieheltä odotettiin kiinnostusta kuunnella ja ymmärtää työntekijöitä. Esimiehen asema ymmärrettiin haastavana.

”Ymmärrän että esimiehellä on kolme ryhmäkotia pyöritettävänä, mut kuitenkin täs on työntekijöiden hyvinvoinnista ja jaksamisesta tai siitä työmotivaatiosta kyse näillä siirroilla. Et pitäis vähän kuunnella myös.” H5

”.. se on ollu just semmonen organisoija, et on kattonu, et kuka menee mihinkin.” H6

Silti esimiehille annettiin hyvää palautetta jaksamisesta ja muutosprosessin hallitsemisesta.

”mut hyvin mejän esimiehet on mun mielestä selvinny tästä hommasta. Et onhan tää hiton iso projekti, mitä ollaan lähetty viemään. Mut täähän pyörii nyt todella hyvin siihen nähden, mitkä oli ihmisten alkureaktiot.” H5

Partasen (2009, 51) tutkimuksessa esimiehet totesivat oman työn kuormittavuuden lisääntyneen merkittävästi työkiertojärjestelyjen osalta. Esimieheltä vaadittiin ominaisuuksia, jotka tukevat onnistuneen työkierron mahdollisuuksia. Näitä olivat tuen antaminen, organisointitaidot, muutosrohkeus, tilannetietoisuus ja tiedonkulun merkitys.

5.5.3 Työkierron jälkeen

Haastateltavat kokivat, että esimies oli kiinnostunut siitä, miten työkierrossa meni, mutta keskustelut oli käyty usein kahvipöydässä ohimennen. Oli kysytty miten meni, mutta systemaattisempaa kokemusten keräämistä ei ollut tehty ennen tätä opinnäytetyötä. Yksi haastateltavista oli kertonut kokemuksistaan palaverissa. Kokemukseen liittyy aina tunnetiloja ja ihmisellä on tarve jakaa kokemuksiaan. Kokemusten keräämisellä työkierrosta olisi voitu kartoittaa onnistumiset ja kehittämisen kohteet. Partasen (2009, 59) tutkimuksessa tuli esille samaa. Työkierrosta tulevaa työntekijää tulisi kannustaa ja tukea kertomaan oppimistaan uusista asioista ja antaa hänelle mahdollisuus esittää kommenttejaan hyvistä käytänteistä, joita ehkä kannattaisi kokeilla omassa työyhteisössä. Tässä esimies on avainasemassa.

”Mun mielestä siit ei hirveesti puhuttu. Jossakin kahvipöytäkeskustelussa sivuttiin asiaa ja kysyttiin, miltäs tuntu. Eikä mitään mielipiteistä ollut puhetta. Se oli vaan se henkilökohtainen tunne ehkä miltä tuntu mitä kysyttiin. Ainahan se on henkilökohtainen tunne,

mutta vois kuvitella kun on näin isosta asiasta kyse niin että kerättäis virallisesti raporttiin ja toimitettas sitte johonki.” H3

”Just kysyy noista enemmän, n siitä kokemuksesta ja kysyy ehkä, et olisko jotain parannettavaa tai mitä ois voinu tehdä toisin. Mikä olis hyvää siinä, et vähän käydä läpi sitä.” H6

Työkierrosta halutaan kertoa. Työntekijät haluavat jakaa kokemuksensa ja tämän tiedon kerääminen ja hyödyntäminen olisi tärkeää. Kokemustieto tulisi kerätä systemaattisesti, jakaa työntekijöiden kesken ja ottaa käyttöön työkiertoa kehitettäessä. Työntekijät haluavat kuulla palautetta omasta kehittymisestään ja toisaalta tuoda uusia ideoita omaan yksikköön. Uuden osaamisen tuominen omaan yksikköön ei kuitenkaan ole yksinkertaista ja saattaa tarvita esimiehen aloitetta ja tukea. (Asikainen 2008, 49 – 50, 74 – 75)

6 POHDINTA

Kokemukseen työkierrosta vaikuttavat monet tekijät. Työntekijään liittyviä muuttujia on paljon niin myös työyhteisöön liittyviä. Työkiertoon liittyy paljon tunnetiloja ja tunteminen on inhimillistä. Kokemus sinänsä on myös mielenkiintoinen tutkittava, sillä ihmisen kokemus on aina subjektiivinen ja hänen omansa. Kokemiseen liittyy monia asioita, joista persoonallisuus lienee merkittävin. Työkierto on siis monella tavalla haastava kokemus, ja tähän kokemukseen kannattaa vaikuttaa ennakoivasti. Hyvä valmistelu, avoin keskustelu ja selkeiden tavoitteiden määrittely helpottaa sopeutumista uuteen paikkaan. Tietoa on tarpeeksi ja työtehtävät pääosin selvät. Oma rooli uudessa työyhteisössä on alkuun oppijan rooli. Omalla positiivisella asenteella sekä vastaanottavan työyhteisön positiivisella ilmapiirillä voi vaikuttaa varmasti työkierron kokemukseen. Riittävästi aikaa orientoitua ja avoin mieli lisäävät onnistuneen työkierron kokemusta.

Perehdytys ja perehdyttäminen tuovat työkiertoon oman leimansa. Hyvässä perehdytyksessä työyhteisö on sitoutunut perehdyttämään uuden työntekijän ja hänelle on nimetty oma perehdyttäjä. Työkiertoon tuleva saa tutorin, jonka kanssa voi toimia muutaman vuoron. Hyvään perehdytykseen kuuluu myös riittävän kattava tieto arjen toiminnoista ryhmäkodissa ja yksityiskohtaisempi tieto asukkaista. Perehdytysmateriaa-

lin merkitys nousee suuremmaksi silloin, kun kyseessä on ihan uusi työntekijä, joka ei tunne taloa tai toimintaa ryhmäkodissa. Heikko perehdytys sen sijaan vie voimavaroja paitsi työkiertoon tulevalta myös koko työyhteisöltä. Se saattaa jopa heikentää työssä jaksamista. Heikko perehdytys yhdistettynä lyhyeen kolmen viikon työkiertoon lisää työyhteisössä vakituisen henkilökunnan työmäärää. Työkierrossa oleva osaa kyllä perustyön, mutta muu asiakastyö ja talon ”pyörittäminen” jää vakituisten harteille.

Työkierto oli haastateltavien mukaan positiivinen kokemus. Haastateltavat kokivat kaikenlaisia onnistumisen kokemuksia ja saivat työlleen sisältöä ja uutta energiaa. Lähinnä työkierto koettiin virkistävänä ja piristävänä ja uusien näkökulmien avaajana. Lyhytkin työkierto avasi silmät katsomaan omaa työtään uudesta näkökulmasta. Joita-kin työtapoja vietiin mukana omaan työyhteisöön ja toisaalta oltiin yllättyneitä työkiertoon tulijoiden taidoista. Yhteistyön koettiin lisääntyneen ja tieto toisen ryhmäkodin töistä avarsi näkemystä ymmärtämään ja arvostamaan heidän työtään. Opittiin tuntemaan työntekijöitä ja asukkaita. Ammatillisen osaamisen osalta näin lyhyt työkierto ei vielä antanut paljon uutta, sillä ryhmäkodit ovat hyvin samanlaisia ja päivärutiinit toteutuvat samanlaisen kaavan mukaan. Asukkailla on omat erityisyytensä ja hoidolliset tarpeensa ja kodinhoidolliset asiat toimivat joka kodissa omalla tavallaan.

Työkierto on hyvä asia. Järjestelmällisesti toteutettuna ja hyvin organisoituna se tuo tulevaisuudessa mahdollisuuden lisätä ammattitaitoa ja työssä jaksamista. Työkierto kasvattaa koko henkilöstön osaamista uudelle tasolle. Osaamista opitaan huomaamaan ja myös tuomaan esiin. Haastatellut työntekijät kokivat työkierron lisänneen rohkeutta ja uskallusta, itseluottamusta ja uskoa itseän ammatilaisena ja ihmisenä. Muutokseen suhtautuminen oli muuttunut avoimemmaksi ja suhtautuminen yleensä asioihin oli saanut uutta perspektiiviä. Kolme haastateltavaa mainitsi, että he voisivat tulevaisuudessa tehdä työvuoruoja missä tahansa näistä kolmesta ryhmäkodista. Työn vaihtelu, joustava liikkuminen ja laaja-alaisempi osaaminen tuo työhön uutta sisältöä ja auttaa työssä jaksamisessa (Partanen 2009, 66).

Työkierto on myös ajankohtainen asia. Helsingin Sanomissa kerrottiin neljästä työkiertoon osallistuneesta ihmisestä, joista haluan nostaa tähän haastattelussa olleen sairaanhoitajan, joka kertoi omasta kokemuksestaan Lastenlinikalla. Työkierrossa toistuivat samat elementit kuin tämän opinnäytetyön haastatteluissa; Työkierron alku jännitti, mutta hyvä perehdytys auttoi pääsemään nopeasti käsiksi työhön. Avoin ja

positiivinen ilmapiiri lisäsi uskallusta kysyä asioita. Mikä tärkeintä, työkierto avasi ymmärrystä ihmisestä kokonaisuutena. Mitä paremmin ymmärsi tämän, sitä paremmin ihmistä voi hoitaa. (Tattari 2014, D4 – 5)

Tulevaisuudessa sosiaali- ja terveyspalveluiden rakenteita uudistaessa työkierto voisi avata ihan uudenlaisia näkökulmia monenlaisten palveluiden tehokkaampaan tuottamiseen. Työkierrossa eri virastojen työntekijöille tulisi ymmärrystä toistensa tekemisistä ja niiden vaikutuksista asiakkaaseen. Tieto lisääntyisi. Asiakas saisi parempaa ja tehokkaampaa palvelua ”yhdelta luukulta” sen sijaan, että hänen asioitaan hoidetaan usealla eri ”luukulla”. Useissa tutkimuksissa työkierto lisää ammatillista osaamista ja laajentaa sitä kohti moniosaajuutta. Tätä tarvitaan tulevaisuudessa yhä enemmän myös hoitohenkilökunnalta. Tämä opinnäytetyö näinkin pienessä mittakaavassa kuvastaa tätä kehitystä. Työkierto lisäsi tietoa ja ymmärrystä toisen yksikön työstä. Lisäsi ammattitaitoa hoitaa toisen yksikön asukkaita, auttoi näkemään kokonaisuuksia ja opetti tekemään yhteistyötä. Tulevaisuudessa olisi kiinnostavaa tutkia lisäksi työkierto lasten ja nuorten kehitysvammaisten kanssa työskentelevien työntekijöiden tietämystä ja ymmärrystä aikuisena kehitysvammaisena arjen askareista selviämisessä? Mitä asioita tulisi ottaa huomioon opetuksessa, iltapäivätoiminnoissa, harrastuksissa kehitysvammaisen ihmisen arjessa, että hän aikuisena selviytyisi omilla taidoillaan elämästään mahdollisimman hyvin?

6.1 Luotettavuudesta

Opinnäytetyö on tehty kaikkia tutkimukselle tyypillisiä arviointikriteerejä noudattaen. Tutkimuksen luotettavuutta kuvaa se, että kaikki haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin sanatarkasti. Kaikille haastateltaville esitettiin samanlaiset kysymykset valituista teemoista. Lisäkysymykset miten ja miksi tarkensivat ja syvensivät aihealueita. Haastattelutilanteet olivat luontevia ja luotettavia. Haastattelurunko oli laadittu teemojen mukaan ja kaikki haastateltavat saivat kertoa kokemuksensa omin sanoin. Aineiston käsittelyn tein heti haastattelujen jälkeen. Luokittelurunkoa ja analysointia aloin tehdä jo samalla kun tein litterointia. Uudelleen tehtynä tällainen tutkimus saattaisi antaa toisenlaisen tuloksen johtuen monista seikoista. Yksi vaikuttavista seikoista on aika kokemuksen ja haastattelun välillä, haastattelua edeltävät tilanteet ja eletty elämä.

Jos vielä teen teemahaastattelua, sen teemoihin kiinnittäisin vielä enemmän huomiota. Tekisin itselleni valmiimmat kysymykset ja pitäytyisin vielä tarkemmin ihan samoissa kysymyksissä. Nyt haasteena oli ehkä liiankin tuttavalliset suhteet haastateltaviin ja välillä saatoinkin vaikuttaa haastattelun suuntaan. Toki tämän olen ottanut huomioon analyysi- ja tulostavaiheessa ja jättänyt sen osion huomiotta.

6.2 Opinnäytetyön tekemisestä

Tämän opinnäytetyön tekeminen on ollut haastava, mutta erittäin opettavainen prosessi. Vammaisten asumispalvelut ovat murroksessa, työn kuva muuttuu, hoitotyön sisällöt kehittyvät, asukas nostetaan keskiöön. Hän ei ole enää työn kohde, vaan määrittelee itse oman elämänsä itsensä näköiseksi. Tärkeitä nousevat omat valinnat ja niitä aletaan harjoitella arkielämässä. Nämä ja kirjaamisen merkityksellisyys haastavat työntekijät uusien asioiden edessä opettelemaan uudenlaisia työmenetelmiä, yhtenäistämään käytäntöjä ja tehostamaan arjesta selviytymistä. Työyhteisöille tämä tarkoittaa henkilöstön jaksamiseen ja motivointiin liittyviä asioita. Mikä auttaa jaksamaan? Miten resurssit jaetaan? Miten resurssit riittävät?

Edellä mainituista asioista käytiin usein keskustelua kahvipöydissä työskennellessäni näissä ryhmäkodeissa. Sain olla mukana koko kehittämishankkeen ajan työntekijänä roolissa, mutta myös kehittäjän roolissa esimiesteni tukena. Sain osallistua kehittämispäivien suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä pienryhmien työskentelyyn vetäjän ominaisuudessa. Tein paljon taustatyötä ja kirjoitin muistioita auki. Käytin sosiaalipedagogisia opintojani ryhmätöissä. Toimin kannustajana ja innostajana sekä myös kuuntelijana. Olin jossain esimiehen ja työntekijän välimaastossa suodattamassa työntekijöiden välillä voimakastakin kommentointia muutoksen alkuvaiheessa ja toisaalta tukemassa esimiesten ajatuksia. Toin mukanani uusia näkökulmia jo työskennellessäni eri yksiköissä ja kyseenalaistin työtapoja. Sain usein aikaan keskustelua ja oman työn pohdiskelua hyvällä tavalla.

Työkierto on vammaisten asumispalveluissa ihan uusi työmenetelmä, mutta tämän kokemuksen perusteella otettu käyttöön jo muualla. Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli nostaa työntekijöiden ääni kuuluviin ja siinä tehtävässä onnistuin mielestäni hyvin. Sain vastaukset kaikkiin kysymyksiini. Teemoja oli riittävästi, ehkä liikaakin. Haastateluista nousi isona asiana perehdytyksen merkitys koko työkiertoprosessissa ja käsit-

telen asiaa aina teemojen yhteydessä. Tästä opinnäytetyöraportista on varmasti hyötyä tulevaisuudessa, kun Helsingin kaupungin kehitysvammaisten asumispalveluja aletaan tehostamaan muillakin alueilla. Raportista voi poimia onnistuneen työkierron edellytyksiä paitsi lähtijän näkökulmasta myös työyhteisön näkökulmasta ja välttää näin sudenkuoppia. Esimiehille raportti antaa hyvää tietoa työkierrosta kokonaisuutena. Mitä asioita tulee huomioida ennen työkiertoa ja miten asioita tulee valmistella? Miten asioista tiedotetaan ja miten avointa koko työkierrosta puhuminen on? Tärkeintä on kuunnella työntekijää, pyrkiä vapaaehtoisuuteen, asettaa tavoitteet ja lopulta kerätä kokemuksia. Tähän kaikkien päästään tavoitteellisella työkierrolla.

LÄHTEET

Asikainen, Kaija 2008. Työkierto sairaanhoitajien ammatillisen osaamisen kehittämismenetelmänä erikoissairaanhoidossa. Oulun yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu –tutkielma.

Asu-hanke 2013. WWW –dokumentti.

http://www.hel.fi/hki/sosv/fi/kehitysvammaisten_palvelut/hankkeet/asu. Päivitetty 2.1.2013. Luettu 7.11.2013.

eOsmo –hanke 2011. WWW –dokumentti.

<http://www.eosmo.fi/tyokirja/tyonkierto/index.html>. Ei päivitystietoja. Luettu 17.1.2014.

Eskola, Jari 2010. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, Juhani ja Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Juva: WS Bookwell Oy

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen 5.p. Tampere; Vastapaino.

Hirsjärvi Sirkka & Hurme Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino

Holopainen Johanna, Jalo, Paula ja Puisto, Jonna 2011. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan Tuottavuus Talkoot loppuraportti. PDF -dokumentti.

[http://www.helsinki.fi/taloustiede/Hoiva_Tuta_loppuraportti_final\[1\].pdf](http://www.helsinki.fi/taloustiede/Hoiva_Tuta_loppuraportti_final[1].pdf). Ei päivitystietoja. Luettu 7.11.2013 ja 3.2.2014.

Hongisto, Laina 2005. Työkierron vaikutus osaamiseen ja työhyvinvointiin hoitohenkilökunnan kokemana. Kuopion yliopisto. Terveystieteiden ja –talouden laitos. Sosiaali- ja terveysjohtaminen. Pro gradu –tutkielma.

Karhu, Anne & Selivuo, Hanna 2004. Kolmet –projekti. Savitaipaleen, Suomenniemien ja Taipalsaaren sosiaali- ja terveystalouden kehittämishanke 1.4.2002–31.3.2004. Loppuraportti. PDF –dokumentti. Luettu 20.1.2014.

Kaski, Markus (toim.), Manninen, Anja ja Pihko, Helena 2012. Kehitysvammaisuus. 5. Uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kaski, Markus (toim.), Manninen, Anja, Mölsä, Pekka ja Pihko, Helena 2002. Kehitysvammaisuus. 1.–2. Painos. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Kehitysvammaisten palvelut 2014. WWW-dokumentti.

http://www.hel.fi/hki/Sosv/fi/kehitysvammaisten_palvelut. Päivitetty 24.1.2014. Luettu 28.1.2014.

Kiviniemi, Kari 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, Juhani ja Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-Kustannus

Kuhanen, Raija 2012. Haastattelu 13.2.2013. Osastonhoitaja. Helsingin kaupunki.

Kunta-alan työolobarometri 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri. PDF-dokumentti. http://www.ttk.fi/files/3055/Kunta-alan_tyolobarometri_2012.pdf. Päivitetty 11.3.2013. Luettu 7.11.2013.

Kvale, Steinar 1996. *InterViews. An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. California: SAGE Publications, Inc.

Könönen, Maarit 2005. Työkierto ammatillisen kehittymisen keinona Kuopion yliopistollisen sairaalan naistentautien ja synnyt klinikassa. Kuopion yliopisto. Terveystieteiden ja -talouden laitos. Terveystieteiden Pro gradu -tutkielma.

Laki sosiaalihuollon kelpoisuusvaatimuksista 272/2005. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 28.1.2014.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 28.1.2014.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 28.1.2014.

Lampinen Reija (toim.) 2011. Helsingin Vammaispoliittinen selvitys. PDF-dokumentti. http://www.hel.fi/static/helsinki/paatosasiakirjat/Kh2011/Esityslista16/Liitteet/Helsingin_kaupungin_vammaispoliittinen_selvitys_2010.pdf. Ei päivitystietoja. Luettu 28.1.2014.

Mietola, Reetta, Teittinen, Antti ja Vesala, Hannu T. 2013. Kehitysvammaisten ihmisten asumisen tulevaisuus. Kansainvälisiä esimerkkejä ja vertailu Suomeen. Suomen ympäristö 3/2013. PDF-dokumentti. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40351/SY3_2013_Kehitysvammaisten_asuminen_FINAL.web.pdf?sequence=1. Ei päivitystietoja. Luettu 3.2.2014.

Metsämuuronen, Jari 2000. *Maailma muuttuu – miten muuttuu sosiaali- ja terveysala? Sosiaali- ja terveysalan muuttuva toimintaympäristö ja tulevaisuuden osaamistarpeet*. 2.tarkistettu painos. Helsinki: Edita Oy.

Metsäpelto, Teuvo, Kuuttiniemi, Kirsi ja Stenman, Jonna 2012. Valtionhallinnon henkilökierro-opas. PDF-dokumentti. http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinat/20121107Valtio/Henkiloekierro-opas.pdf. Ei päivitystietoja. Luettu 17.1.2014.

Mäenpää, Mira 1998. Työkierto –mahdollisuutena kehittyä ja kehittää. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Kasvatustiede. Pro gradu -tutkielma.

Pakarinen, Terttu 2012. Johtamisella ja esimiestyöllä tuetaan työyhteisöä muutoksessa. WWW-dokumentti. <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/tyoelaman-kehittaminen/hr/johtaminen/Sivut/default.aspx#anchor-details>. Päivitetty 25.1.2012. Luettu 3.2.2014.

Partanen, Anu 2009. Työkierto tavoitteelliseksi. Lähiesimiesten kokemuksia työkierrosta työhyvinvoinnin välineenä. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro

gradu –tutkielma. PDF-dokumentti.

https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/22639/URN_NBN_fi_jyu-200912154525.pdf?sequence=1. Ei päivitystietoja. Luettu 20.1.2014.

Sosiaalihuoltolaki 710/1982. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 22.1.2014.

Tattari, Hanna 2014. Hetkeksi toiseen työhön. Helsingin Sanomat 4.5.2014, D4–5.

Vammaispalvelujen käsikirja 2014. Kehitysvammaisten asumisohjelma. www-dokumentti. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/hallinto-politiikka/kehitysvammaisten-asumisohjelma>. Päivitetty 17.1.2014. Luettu 28.1.2014.

Vammaistyö. 2013. www-dokumentti. <http://www.hel.fi/hki/sote/fi/Perhe-+ja+sosiaalipalvelut/vammaistyö>. Päivitetty 23.7.2013. Luettu 5.11.2013.

Varila, Juha ja Kallio, Kirsi 1992. Työura, pysyvyys ja muutos. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Vernerinet 2013. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. WWW-dokumentti. <http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus.html>. Ei päivitystietoja. Luettu 28.1.2014.

Vesala, Hannu T. 2012. Kehitysvamma-alan lähityöntekijöiden ammatti-identiteetti ja työhyvinvointi. Seurantatutkimuksen väliraportti 10/2012. Helsingin Asu-hanke.

Väärälä, Reijo 2012. Laitoksista yksilölliseen asumiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:5. PDF-dokumentti. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5065240&name=DLFE-24202.pdf. Ei päivitystietoja. Luettu 28.1.2014.

Työkierto kokemuksena

Helsinki 23.1.2014

Työntekijöiden tarinoita työkierrosta idän alueen kehitysvammaisten ryhmäkodeissa Helsingissä.

ETSITÄÄN HAASTATELTAVIA OPINNÄYTETYÖHÖN

Sinä, joka olet ollut työkierrossa, haluaisitko jakaa kokemuksesi aineistoksi opinnäytetyöhöni?

Työkierto on osa uutta yhteisöllistä työmenetelmää, joka on idän alueen kolmessa ryhmäkodissa käynnissä. Työkierto perustuu vapaaehtoisuuteen lähteä työskentelemään johonkin toiseen ryhmäkotiin ennalta sovituksi ajaksi. Työmenetelmään kuuluu myös pienryhmätyöskentely. Pienryhmät toimivat ajan käytön, työvuorosuunnittelun, perehdytysmateriaalin ja asukkaille tarkoitetun elämystoiminnan ympärillä. Toiminta on käynnistynyt ja ryhmät ovat saaneet jo tuloksiakin aikaan.

Suoritan yhteisöpedagogian opintoja Mikkelin ammattikorkeakoulussa ja etsin vapaaehtoisia työkierrossa olleita työntekijöitä opinnäytetyöhöni kertojiksi. **Kertomuksen voi kirjoittaa tai kertoa suusanallisesti.** Suulliset kertomukset kerään teemahaastattelulla, joka nauhoitetaan. Kertomuksia ja haastattelumateriaalia käytetään ainoastaan tähän tutkimukseen ja käytön jälkeen aineisto hävitetään. Loppuraportista ei myöskään käy ilmi tutkittavien henkilöllisyys = anonymiteetti. Tutkimus jää Helsingin kaupungin käyttöön.

Toivoisin saavani tarinat helmikuun loppuun mennessä.

Ota siis rohkeasti yhteyttä ja sovitaan tarinan kertomisesta.

Annan mielelläni lisätietoja asiasta

Terveisin

Jaana Tapaninen

Yhteisöpedagogi opisk

Mikkelin ammattikorkeakoulu

p. 0505578580

sähköpostilla jaana.tapaninen@pp.inet.fi



TAUSTATIEDOT

Nimi

Ikä

Koulutustausta

Työkokemus

Aika tässä yksikössä

TYÖKIERTO

Milloin olit työkierrossa

Missä olit työkierrossa

Kuinka kauan?

Oliko asetettu tavoitteita?

KOKEMUKSET

Kerro kokemuksesi työkierrosta

Saitko perehdytystä?

Ammatillinen kasvu

Saitko työkierrosta jotain uutta omaan työhösi?

Itsellesi?

Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi

Suhtautuminen omaan työhön?

Lisäsikö jaksamista?

Johtamisen merkitys

Minkälainen esimiehen rooli oli koko työkierron aikana?

Minkälaista tukea sait esimieheltä työkierron aikana?

Otettiinko työkierto puheeksi työkierron jälkeen?

Yksikkö

Millä tavoin työkierto tukee yhteistoiminnan vahvistumista?

Miten kehittäisit työkiertoa?

Mitä vinkkejä antaisit lähtijälle?

Yksikölle?